

# Identificación de los factores de riesgo psicosociales en los empleados de una empresa de Dosquebradas 2018.

Luisa Alexandra Loaiza Gutiérrez

Universidad Libre

## Nota del Autor

Luisa Alexandra Loaiza Gutiérrez. Estudiante de la especialización seguridad y salud en el trabajo, gerencia y control de riesgo, Facultad de Ciencias de la salud, Universidad Libre. Esta entrega corresponde a la asignatura de Trabajo de grado. Dirigido a Luis Fernando Cardona, asesor de grado.

2018

*A Dios en el cielo*

*A mis papás aquí en la tierra.*

## Tabla de Contenido

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>- 1 -</b>
<b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....</b>	<b>- 3 -</b>
ANTECEDENTES .....	- 3 -
PLANTEAMIENTO DE LA PREGUNTA .....	- 6 -
JUSTIFICACIÓN .....	- 7 -
OBJETIVOS .....	- 8 -
<i>Objetivo general</i> .....	- 8 -
<i>Objetivos específicos</i> .....	- 8 -
<b>MARCO DE REFERENCIA .....</b>	<b>- 9 -</b>
MARCO TEÓRICO .....	- 9 -
MARCO LEGAL .....	- 15 -
<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>- 19 -</b>
DISEÑO .....	- 19 -
ALCANCE .....	- 19 -
TÉCNICA .....	- 19 -
INSTRUMENTOS .....	- 20 -
POBLACIÓN .....	- 21 -
CRITERIOS DE INCLUSIÓN .....	- 21 -
CRITERIOS DE EXCLUSIÓN .....	- 21 -
PROCEDIMIENTO .....	- 21 -
CRONOGRAMA .....	- 23 -
CONSIDERACIONES ÉTICAS .....	- 23 -
<b>PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS .....</b>	<b>- 25 -</b>
<b>DISCUSIÓN .....</b>	<b>- 67 -</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>- 70 -</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>- 72 -</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA .....</b>	<b>- 74 -</b>

## Lista de tablas

<b>TABLA 1: DIMENSIONES DEL CONSTRUCTO INTRALABORAL .....</b>	<b>-13-</b>
<b>TABLA 2: RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PISCOSOCIAL INTRALABORAL.....</b>	<b>- 30 -</b>
<b>TABLA 3: RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PISCOSOCIAL EXTRALABORAL....</b>	<b>- 31 -</b>
<b>TABLA 4: RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL .....</b>	<b>- 31 -</b>

### Lista de figuras

<b>FIGURA 1: POBLACIÓN EVALUADA SEGÚN SEXO.</b>	- 25 -
<b>FIGURA 2: POBLACIÓN EVALUADA SEGÚN ESTADO CIVIL.</b>	- 26 -
<b>FIGURA 3: POBLACIÓN EVALUADA SEGÚN NIVEL EDUCATIVO.</b>	- 26 -
<b>FIGURA 4: POBLACIÓN EVALUADA SEGÚN TIPO DE VIVIENDA.</b>	- 27 -
<b>FIGURA 5: POBLACIÓN EVALUADA SEGÚN NÚMERO DE PERSONAS A CARGO.</b>	- 28 -
<b>FIGURA 6: POBLACIÓN EVALUADA SEGÚN AÑOS LABORADOS EN LA EMPRESA.</b>	- 28 -
<b>FIGURA 7: POBLACIÓN EVALUADA SEGÚN AÑOS QUE DESEMPEÑE EL CARGO ACTUAL EN LA EMPRESA.</b>	- 29 -
<b>FIGURA 8: POBLACIÓN EVALUADA SEGÚN RANGO DE EDAD.</b>	- 29 -
<b>FIGURA 9: PUNTAJE TOTAL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL – FORMA A.</b>	- 32 -
<b>FIGURA 10: PUNTAJE TOTAL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL – FORMA B.</b>	- 33 -
<b>FIGURA 11: DOMINIO: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO – FORMA A.</b>	- 34 -
<b>FIGURA 12: DIMENSIÓN: CARACTERÍSTICAS DE LIDERAZGO – FORMA A.</b>	- 34 -
<b>FIGURA 13: DIMENSIÓN: RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO – FORMA A.</b>	- 35 -
<b>FIGURA 14: DIMENSIÓN: RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO – FORMA A.</b>	- 35 -
<b>FIGURA 15: DIMENSIÓN: RELACIÓN CON LOS COLABORADORES – FORMA A.</b>	- 36 -
<b>FIGURA 16: DOMINIO: CONTROL SOBRE EL TRABAJO – FORMA A.</b>	- 37 -
<b>FIGURA 17: DIMENSIÓN: CLARIDAD DE ROL – FORMA A.</b>	- 37 -
<b>FIGURA 18: DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN – FORMA A.</b>	- 38 -
<b>FIGURA 19: DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO – FORMA A.</b>	- 38 -
<b>FIGURA 20: DIMENSIÓN: OPORTUNIDADES PARA UNO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS – FORMA A.</b>	- 39 -
<b>FIGURA 21: DIMENSIÓN: CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO – FORMA A.</b>	- 40 -
<b>FIGURA 22: DOMINIO: DEMANDAS DEL TRABAJO – FORMA A.</b>	- 40 -
<b>FIGURA 23: DIMENSIÓN: DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO – FORMA A.</b>	- 41 -
<b>FIGURA 24: DIMENSIÓN: DEMANDAS EMOCIONALES – FORMA A.</b>	- 42 -
<b>FIGURA 25: DIMENSIÓN: DEMANDAS CUANTITATIVAS – FORMA A.</b>	- 42 -
<b>FIGURA 26: DIMENSIÓN: INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL – FORMA A.</b>	- 43 -
<b>FIGURA 27: DIMENSIÓN: EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO – FORMA A.</b>	- 44 -
<b>FIGURA 28: DIMENSIÓN: DEMANDAS DE CARGA MENTAL – FORMA A.</b>	- 44 -
<b>FIGURA 29: DIMENSIÓN: CONSISTENCIA DE ROL – FORMA A.</b>	- 45 -
<b>FIGURA 30: DIMENSIÓN: DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO – FORMA A.</b>	- 46 -
<b>FIGURA 31: DOMINIO: RECOMPENSAS – FORMA A.</b>	- 46 -
<b>FIGURA 32: DIMENSIÓN: RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA – FORMA A.</b>	- 47 -
<b>FIGURA 33: DIMENSIÓN: RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN – FORMA A.</b>	- 48 -
<b>FIGURA 34: DOMINIO: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO – FORMA B.</b>	- 49 -
<b>FIGURA 35: DIMENSIÓN: CARACTERÍSTICAS DE LIDERAZGO – FORMA B.</b>	- 49 -
<b>FIGURA 36: DIMENSIÓN: RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO – FORMA B.</b>	- 50 -
<b>FIGURA 37: DIMENSIÓN: RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO – FORMA B.</b>	- 51 -
<b>FIGURA 38: DOMINIO: CONTROL SOBRE EL TRABAJO – FORMA B.</b>	- 51 -
<b>FIGURA 39: DIMENSIÓN: CLARIDAD DE ROL – FORMA B.</b>	- 52 -
<b>FIGURA 40: DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN – FORMA B.</b>	- 53 -
<b>FIGURA 41: DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO – FORMA B.</b>	- 53 -
<b>FIGURA 42: DIMENSIÓN: OPORTUNIDADES PARA UNO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS – FORMA B.</b>	- 54 -
<b>FIGURA 43: DIMENSIÓN: CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO – FORMA B.</b>	- 55 -
<b>FIGURA 44: DOMINIO: DEMANDAS DEL TRABAJO – FORMA B.</b>	- 55 -

<b>FIGURA 45: DIMENSIÓN: DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO – FORMA B.</b>	- 56 -
<b>FIGURA 46: DIMENSIÓN: DEMANDAS EMOCIONALES – FORMA B.</b>	- 57 -
<b>FIGURA 47: DIMENSIÓN: DEMANDAS CUANTITATIVAS – FORMA B.</b>	- 57 -
<b>FIGURA 48: DIMENSIÓN: INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL – FORMA B.</b>	- 58 -
<b>FIGURA 49: DIMENSIÓN: DEMANDAS DE CARGA MENTAL – FORMA B.</b>	- 59 -
<b>FIGURA 50: DIMENSIÓN: DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO – FORMA B.</b>	- 59 -
<b>FIGURA 51: DOMINIO: RECOMPENSAS – FORMA B.</b>	- 60 -
<b>FIGURA 52: DIMENSIÓN: RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA – FORMA B.</b>	- 61 -
<b>FIGURA 53: DIMENSIÓN: RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN – FORMA B.</b>	- 61 -
<b>FIGURA 54: PUNTAJE TOTAL DE LA EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL.</b>	- 62 -
<b>FIGURA 55: DIMENSIÓN: TIEMPO FUERA DEL TRABAJO.</b>	- 63 -
<b>FIGURA 56: DIMENSIÓN: RELACIONES FAMILIARES.</b>	- 63 -
<b>FIGURA 57: DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES.</b>	- 64 -
<b>FIGURA 58: DIMENSIÓN: SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR.</b>	- 65 -
<b>FIGURA 59: DIMENSIÓN: CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO.</b>	- 65 -
<b>FIGURA 60: PUNTAJE TOTAL DE LA EVALUACIÓN DE ESTRÉS.</b>	- 66 -

## **Introducción**

De acuerdo, con la resolución 2646 de 2008 en la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacionales, así mismo, define los factores de riesgo psicosocial como los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

En concordancia con el anterior, el Ministerio de protección social y la Pontificia Universidad Javeriana desarrollan una batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, validada a través de la aplicación de la misma, a una muestra de trabajadores afiliados al sistema general de riesgos profesionales; herramientas que en la actualidad permiten cualificar los procesos de evaluación y contar con información que permita focalizar programas dirigidos a la prevención y el control.

Partiendo de la información reportada por el Ministerio de Protección Social en la primera encuesta nacional sobre condiciones de salud y trabajo, realizada en el año 2007, la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial es altísima; es así, que la presente propuesta investigativa está dirigida a la evaluación e identificación de factores de riesgo psicosocial de

una organización prestadora de servicio ubicada en el municipio de Dosquebradas, la batería de instrumentos es aplicada a 46 colaboradores de la empresa Productos Institucionales S.A.S, con el fin de determinar el nivel de riesgo al que se encuentran expuesto los trabajadores, identificando a su vez, factores protectores que contribuyan al desarrollo de estrategias para la promoción y prevención que impacten en los colaboradores de manera positiva a nivel personal y laboral.



## **Formulación del problema**

### **Antecedentes**

A continuación se presentan los estudios seleccionados como soporte de la investigación que se lleva a cabo sobre la identificación de los factores de riesgo psicosocial, dichos antecedentes son de carácter internacional, nacional y regional, direccionando el planteamiento del mismo.

La Investigación sobre la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario de García, Rubio y Bravo de (2007), se realizó bajo un diseño trasversal correlacional, mediante la participación de 199 personas, encontrando una correlación del 0.605 y un índice de fiabilidad de 0.84 para resistencia al cambio y de 0.79 para riesgo psicosocial; esto permite predecir un alto nivel de confiabilidad en la evaluación de las variables en otras aplicaciones.

El estudio realizado por Artazcoz y Molinero (2014) sobre la evaluación de los factores de riesgo psicosocial combinando metodología cuantitativa y cualitativa, la cual busca ilustrar la utilidad del uso combinado de métodos para dicha evaluación, la recolección de datos se realizó a través de grupos de discusión y una encuesta, se contó con una participación de 199 personas, el control de los superiores fueron más negativos entre los trabajadores de la sección de montaje, mientras que los peores resultados en cuanto a las exigencias psicológicas y el apoyo de los compañeros se obtuvieron entre los más cualificados.

De acuerdo con el artículo de factores de riesgo psicosocial en empresas de producción del suroccidente Colombiano, una visión desde la gerencia del talento humano de Castillo (2...), tuvo como objetivo, evaluar los factores psicosociales de riesgo, con el fin de prevenir y generar alternativas de solución que impacten de manera positiva el sector empresarial, en la cual participan 8 empresas en general, de ellas se seleccionan 56 personas de nivel ejecutivo y 26 personas de nivel técnico auxiliar; la recolección de datos se hace a través de la batería de instrumentos generada por el Ministerio de protección social, proyecto que se presenta a partir de tres fases, la primera es la descriptiva, en segundo lugar la interpretativa y por ultimo construcción de sentido.

En la investigación contrastación entre los modelos de estudio del estrés como soporte para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo de Nunziatina y Marisabel (2012), se contrasta los modelos de estudio del estrés provistos por el estado del arte; dicho estudio expone que la línea de investigación con mayor aporte al conocimiento del estrés y de los riesgos psicosociales, es la de sujeto – entorno, destacando la vertiente interraccional, formulada por Karasek y sus colaboradores.

Por su parte, el estudio sobre factores psicosociales relacionados con la salud mental en profesionales de servicios humanos en México de Juarez (2014) pretende determinar si existe una relación estadística significativa entre distintos factores psicosociales y la salud mental en profesionales de servicios humano, tiene un alcance descriptivo y correlacional, en el cual participa 179 profesionales del área de enfermería, que pertenecen a distintas organizaciones de servicio humano, dicho estudio muestra que la autoeficacia, el control emocional y la

inseguridad laboral fueron las únicas variables asociadas, de ellos la inseguridad laboral fue el predictor estadístico más significativo.

Por otra parte la monografía sobre la importancia de la identificación y medición de los factores de riesgo psicosocial en las empresas de Gonzalez (2013) expone la evaluación de los mismos como una base para que las organizaciones puedan eliminar o atenuar dichos riesgos, estableciendo las medidas preventivas que resulten oportunas, así mismo, la determinación de diferentes perfiles de riesgo y de protección en las áreas de la organización, el diseño de sistemas de trabajo que contribuyan y favorezcan los distintos grupos de interés, con el fin, de que estas medidas impacten de manera positiva en el desempeño de las personas.

Continuando con los antecedentes, la investigación sobre la identificación de los factores de riesgo psicosociales, intralaborales en los trabajadores de la fundación Sofía, de la ciudad de Manizales de Pelaez y Cuellar (2014) tiene como objetivo identificar dichos riesgos con el fin de diseñar una propuesta de intervención, participan 51 empleados en la aplicación de la batería de instrumentos realizada por el Ministerio de Protección Social, estableciendo que el nivel de riesgo identificado en los colaboradores es medio y encontrando factores protectores como: retroalimentación del desempeño, participación y manejo del cambio.

En el estudio de caso, sobre el análisis de los factores de riesgo psicosocial en el personal administrativo de Magnetron S.A., de la ciudad de Pereira de Guzman, Jackson y Orozco (2013), se realiza la aplicación de la batería de instrumentos dispuesta por el Ministerio de protección social a 112 personas del área administrativa de dicha empresa, con el fin de identificar y

establecer los factores de riesgo que puedan afectar a la población participante; se encuentra que el 70% de los colaboradores presenta sintomatología de estrés, con una puntuación correspondiente a media, alta y muy alta.

Así mismo, en la propuesta investigativa respecto a estrategias para mitigar los factores de riesgo psicosocial en los futbolistas del equipo profesional del Once Caldas S.A., realizado por Serna y Granada (2017) el cual tiene como propósito evidenciar aquellos factores de riesgo psicosocial y plantear estrategias para mitigarlos, del presente estudio participan 22 personas de dicho equipo, presentando al estrés como única consecuencia y al mismo tiempo como detonante de las enfermedades laborales de los riesgos psicosociales en las empresas.

### **Planteamiento de la pregunta**

- ¿Existen factores de riesgo psicosocial de los empleados de la empresa Productos Institucionales de Dosquebradas en el año 2018?

## **Justificación**

Desde Villalobos (2005) se evidencia que en los últimos años han surgido nuevos problemas de salud relacionados con el trabajo, lo que está cundiendo, por ejemplo, la preocupación a propósito del agotamiento debido al estrés provocado por el trabajo, la obsesión enfermiza de trabajar y el trabajo excesivo, especialmente en el caso de los trabajadores no manuales bien remunerados.

Partiendo del Decreto 614 de 1984, artículo 2, literal 6, señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.

Por lo que las organizaciones deben generar estrategias de manera consciente y constante dirigidas a la promoción y prevención de las consecuencias que pueden llegar a sufrir por los niveles medio, alto o muy alto de la calificación de los riesgos psicosociales, siendo la empresa el medio de identificación de los mismos; dicha importancia proviene de garantizar un ambiente de trabajo adecuado que vele por la salud integral para la población trabajadora.

Dicha medición contribuirá al direccionamiento de los programas diseñados y dirigidos a los colaboradores, de igual modo, a la disminución de deserción laboral y accidentes e incidentes que puedan generarse como causa de los factores personales, intralaborales y extralaborales que

puedan afectar al trabajador y de una manera directa e indirecta a su familia; finalmente aportará a la satisfacción de los empleados, al buen desempeño de sus funciones y al aumento de la productividad.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

- Evaluar los factores de riesgo psicosocial de los empleados de la empresa Productos Institucionales de Dosquebradas en el año 2018.

### **Objetivos específicos**

- Analizar las características socio-demográficas de los empleados de la empresa Productos Institucionales.
- Describir el nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los participantes.
- Determinar el grado de riesgo psicosocial extralaboral de los empleados de Productos Institucionales.
- Caracterizar el nivel de estrés de todo el personal.
- Especificar los factores psicosociales que puedan considerarse como protectores de acuerdo a sus puntuaciones.
- Establecer recomendaciones para cada una de los factores psicosociales de acuerdo al nivel de riesgo.

## **Marco de referencia**

### **Marco teórico**

Según Jiménez (2011) el concepto de riesgo laboral para la salud aparece con el reconocimiento, implícito o explícito, del derecho a la integridad física y a la salud, como consecuencia de la aparición y desarrollo de los gremios y la preocupación por el buen hacer y la experiencia adquirida por los trabajadores artesanos, durante la alta edad media y el renacimiento. El riesgo laboral se define como situaciones y conductas que no pueden ser aceptadas por las consecuencias nocivas para los trabajadores.

Lizarazoa, Fajardoa, Berrioa y Quintanaa (2011) establece que a través de la Ley 100 de 1993 y del Decreto Ley 1295 de 1994 se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales, el cual estableció un modelo de aseguramiento privado de los riesgos ocupacionales y su objetivo principal era la creación y promoción de una cultura basada en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Antes de que dicha ley entrara en vigencia, se disponía de un sistema enfocado hacia la reparación de daños y no en la prevención. Bajo el nuevo sistema, nacen las administradoras de riesgos profesionales, encargadas de realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos profesionales.

El concepto de factores psicosociales expuesto por Jiménez (2011) es relativamente reciente y se genera en el último cuarto del siglo pasado, a partir, de ahí se inicia el reconocimiento de los mismo, una de las primeras referencias aparece en 1984 con su formulación basada en el la

importancia de sus efectos reales y lo complejo que resultan ser, pues representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador. Los factores psicosociales de riesgo se reconocen como factores de estrés, que pueden generar alteraciones y desequilibrio de los recursos y capacidades de una persona para responder al flujo de la actividad derivada del trabajo, como lo son la falta de control en el trabajo, intensidad y horario laboral, mala comunicación y sobrecarga entre otros.

Según el ministerio de la protección social explica que las condiciones intralaborales son entendidas como las características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. La batería de instrumentos para la identificación de factores de riesgo psicosocial, basa su desarrollo en el modelo de demanda-control-apoyo del Karasek, Theorell y Jhonhson (1990), el modelo de desequilibrio-esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y en el modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005).

Juárez (2004) plantea que en 1979 Karasek publicó el modelo de demanda-Control, en el que propone las variables psicosociales del medio laboral, las llamó demanda psicológica y latitud de decisión, estas determinan en gran medida el estatus de salud de los trabajadores. Moncada (1999) expresa que las demandas del trabajo vienen determinadas por las exigencias que supone para el trabajador y son de naturaleza psicológica, tales como el ritmo, el nivel de atención, concentración y responsabilidad; así mismo, tienen una dimensión física que corresponde al esfuerzo físico, trabajo muscular y postura de trabajo. En el concepto de control se incluye un conjunto de recursos que el trabajador tiene para hacer frente a las demandas del trabajo



En 1986, Jhonson propuso una extensión del modelo demanda-Control con el fin de incluir la variable de apoyo Social, en relación al soporte emocional y psicológico que pueden llegar a brindar los compañeros y el jefe inmediato. (Karasek y Theorell 1990). Moncada (1999) aporta que dicha introducción corresponde a la tercera dimensión de éste modelo, el cual modificaría la alta tensión, es decir, un nivel alto de apoyo social en el trabajo disminuiría el efecto de la alta tensión, mientras que un nivel bajo lo aumentaría; el apoyo social en el trabajo tiene dos componentes básicos, el primero es el apoyo de los compañeros de trabajo y el segundo hace referencia a las jefaturas.

Del mismo modo, relaciona que los efectos del estrés laboral en la salud obedecen al resultado conjunto de las exigencias del trabajo y del nivel de libertad para tomar decisiones del trabajador que debe de afrontarlas, la tensión laboral se da cuando las exigencias tienen un nivel alto y la latitud de decisión baja; Moncada (1999) define la latitud de decisión como la combinación de autoridad para tomar decisiones y de oportunidades para usar y desarrollar habilidades que proporciona el trabajo. El modelo demanda – control plantea cuatro grupos de ocupaciones: las activas corresponden a la alta demanda y alto control, las pasivas se generan cuando existe baja demanda y bajo control, las de baja tensión son con baja demanda y alto control y las de alta tensión que tienen que ver con la alta demanda y bajo control).

Por otra parte, Siegrist mencionado en Moncada (1999) enuncia respecto al modelo esfuerzo-recompensa que las experiencias distresantes son consecuencia de amenazas a la continuidad de roles sociales, entre los que la ocupación es uno de los principales. Así pues, el modelo explica el estrés laboral y sus efectos sobre la salud en función de las recompensas a largo plazo, se

reconocen como variables importantes del mismo, la amenaza de despido, los cambios ocupacionales forzados, la falta de expectativas de promoción y la inconsistencia de estatus, lo que representa la situación de mayor riesgo para la salud.

De éste modo, Moncada (1999) sugiere tres factores que vendrían determinando las recompensas a largo plazo, en primer lugar, la estima, referente al respeto, reconocimiento, apoyo y trato justo, en segundo lugar el control de estatus, que corresponde a la estabilidad en el empleo, las perspectivas de promoción y la ausencia de cambios no deseados y por último el salario; considerando que las estrategias personales de afrontamiento influyen sobre dicha interacción, se establecen dos estrategias de afrontamiento con efectos divergentes; el vigor, esfuerzo activo de alta probabilidad de efecto positivo y la inmersión, afrontamiento con sentimientos negativos, que aumenta la vulnerabilidad individual a la alta tensión.

Por otro lado, Calderón, Serna y Zuluaga (2013) consideran el modelo dinámico de los factores de riesgo desarrollado por Villalobos (2007), bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición, se puede generar estrés en el trabajador, Villalobos (2005) expone que los componentes se estructuran sistemáticamente como fuentes de riesgo, estos pueden dividirse en subfuentes que permiten la aproximación detallada a la realidad; los componentes básicos de los factores psicosociales hacen referencia al hombre, al entorno y al trabajo, estos componentes son cambiantes al igual que sus relaciones.

Según Villalobos (2010) el modelo propende por la documentación de la intensidad, el tiempo de exposición y la frecuencia de presentación para lograr una evaluación más objetiva; el modelo

se explica a partir de tres aspectos: condiciones de trabajo, condiciones extralaborales y condiciones individuales, conformando los factores psicosociales, de los mismo, de desprenden los factores de riesgo psicosocial donde se encuentra el malestar y diestres, la tensión y desórdenes de salud y por otra parte los factores psicosociales protectores donde se genera el bienestar, la satisfacción y la buena salud.

El Ministerio de la Protección Social (2010) considera cuatro dominios, el primero son las demandas del trabajo, que se refiere a las exigencias que el trabajo impone al individuo, estas pueden ser de naturaleza cuantitativa, cognitiva, emocional, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo; en segundo lugar se encuentra el control sobre el trabajo, éste dominio hace referencia a la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre diversos aspectos que intervienen en su realización, tales como la autonomía y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación.

El tercer dominio es el liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo, el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores, sus características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de las relaciones de un área. Por otra parte, el concepto de relaciones indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, los aspectos funcionales de las interacciones y los aspectos emocionales. Por último, el Ministerio de Protección Social (2010) evidencia el dominio de la recompensa, dominio que se refiere a la retribución que obtiene el trabajador a cambio de sus contribuciones o esfuerzos

laborales; comprende la retribución financiera, de estima y de posibilidades promoción y seguridad en el trabajo.

Los dominios anteriores del ámbito intralaboral están compuestos por las dimensiones que plantea el Ministerio de Protección Social en la siguiente tabla:

**Tabla 1: Dimensiones del constructo intralaboral.**

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
<b>CONDICIONES INTRALABORALES</b>	<b>DEMANDAS DEL TRABAJO</b>	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia de rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	<b>CONTROL</b>	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	<b>LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO</b>	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	<b>RECOMPENSA</b>	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas a la organización y del trabajo que se utiliza

Respecto a las condiciones extralaborales, el Ministerio de Protección Social (2010) menciona que comprende los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador, así mismo, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que puedan influir en la salud y bienestar del individuo; las dimensiones que se evalúan a través del constructo de condiciones

extralaborales son; el tiempo fuera del trabajo, las relaciones familiares, la comunicación y relaciones interpersonales, la situación económica del grupo familiar, las características de la vivienda y de su entorno, la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

Por otra parte, se encuentran las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación, la ciudad o lugar de residencia, tipo de vivienda y número de dependientes, así mismo se exponen los aspectos ocupacionales del trabajador tales como, la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago; ambas características anteriormente mencionadas, según el Ministerio de Protección Social (2010) pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

## **Marco legal**

Lizarazoa, Fajardoa, Berrioa y Quintanaa (2011) En general, el estado colombiano ha hecho grandes esfuerzos por implementar estrategias a través de las disposiciones legales consignadas en el Sistema General de Riesgos Profesionales para proteger proactivamente a los trabajadores frente a los riesgos de enfermedades o accidentes y a la vez prevenir los efectos negativos que se puedan generar por este tipo de eventos en la salud física y mental de los trabajadores. De igual forma, la legislación colombiana se ha enfocado en ofrecer garantías para la atención médica y psicosocial de los afectados, para su pronto reintegro a las actividades productivas y evitar

exclusiones o discriminaciones por las consecuencias que este tipo de eventos de tipo laboral puedan generar.

González (2013) expresa que es necesario establecer un marco de desarrollos metodológicos, técnicos, instrumentales y formativos dirigidos a todos los actores involucrados en la seguridad y salud en el trabajo, así mismo expone que las tendencias normativas en Colombia respecto a éste tema han evolucionado de acuerdo a las necesidades exigidas por el entorno a nivel histórico.

La resolución 1016 de marzo 31 de 1989 por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país; en el artículo 10 presenta que los subprogramas de medicina preventiva y de trabajo tienen como finalidad la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde a sus condiciones de trabajo psico-fisiológicas y manteniéndolo en actitud de producción de trabajo.

Posterior a esto, la Constitución Política de 1991 establece que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justa.

En la resolución 1075 de marzo 24 de 1992 por la cual se reglamentan actividades en materia de salud ocupacional, considerando que es de competencia del Ministerio de trabajo y seguridad

social, establecer medidas tendientes a que el trabajo se realiza dentro de condiciones apropiadas, para la conservación de la salud y el bienestar de los trabajadores.

Continuando, el decreto 1832 de 1994 por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales, en el artículo 1, numeral 42, se exponen las patologías causadas por estrés en el trabajo, correspondiente a los trabajos con trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo con sobrecarga de trabajo; trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivo, monótono o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos nocturnos y trabajos estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad acidopéptica severa o colon irritable.

Por la resolución número 2358 de junio 18 de 1998 se adopta la política de salud mental; que la información epidemiológica disponible revela una alta prevalencia de alteraciones de la salud mental en la población general y un aumento progresivo en su incidencia como resultado de múltiples factores relacionados con la transición de la salud de los colombianos. Dichos problemas relacionados con el comportamiento y la salud mental de los individuos y las comunidades, son actualmente de tal magnitud que deben ser considerados como problemas prioritarios de salud pública, así mismo, establece que es función del Ministerio de Salud, dictar normas científicas que regulen la calidad de los servicios, la prevención de la enfermedad mental mediante la intervención de los factores de riesgo a enfermar, que son de obligatorio

cumplimiento por todas las entidades de salud y por las instituciones prestadoras de servicio de salud y por las Direcciones Seccionales, distritales y locales de salud.

La legislación Colombiana ha reconocido los factores de riesgo psicosociales a través de la resolución 2646 de 2008 mediante la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. González (2013) menciona que dicha resolución establece un marco de actuación de la gestión de los factores de riesgo psicosociales en las organizaciones donde se establece claramente la necesidad de medirlos y la forma como debe hacerse la medición , para el diseño de planes de intervención y monitoreo que apunten a minimizar o extinguir los factores de riesgo que afectan realmente a los trabajadores.



## **Metodología**

### **Diseño**

Dicho trabajo de investigación se presenta de tipo cuantitativo no experimental y observacional con un diseño transversal, según Niño (2011) hace referencia a la investigación cuantitativa como hecho de medir y cuantificar variables previamente determinadas, además exige la confiabilidad y validez en la medición, su estrategia para el tratamiento de los datos recolectados se basa en la sistematización y considera la generalidad en los resultados y las conclusiones, de acuerdo a lo anterior, se propone con un diseño transversal, debido a se hará en un momento determinado y no a través del tiempo.

### **Alcance**

El alcance de ésta investigación es de carácter descriptivo, ya que según Namakforoosh (2003) está guiada por el objetivo de describir las características de una población o grupo específico, en este caso los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar los empleados de Productos Institucionales de Dosquebradas.

### **Técnica**

Para la recolección de la información se hará uso del cuestionario como técnica, que según Ortiz & García (2004). Es uno de los instrumentos más utilizados para la recolección de datos, su validez y estructura depende del investigador, ya sea para la elaboración o elección del más

adecuado, de acuerdo a esto la elección del instrumento se hace a partir de del contenido de las preguntas, que tan enfocadas y direccionadas se encuentran hacia los puntos clave del estudio en desarrollo, para esto las preguntas deben responder directamente a los factores de riesgo psicosocial y sus manifestaciones.

### **Instrumentos**

Para recolectar los datos se hará uso de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial realizada por el Ministerio de la Protección social, Pontificia Universidad Javeriana y el Subcentro de seguridad social y riesgos profesionales, publicada en el año 2010. La batería anteriormente mencionada está compuesta por una ficha de datos generales, en la cual se indaga por los datos socio-demográficos e información ocupacional del trabajador, el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral en formato A y B, el cuestionario de factores riesgo psicosocial extralaboral y el cuestionario para la evaluación del estrés de Villalobos 1996, 2005 y 2010.

Para la aplicación de ésta batería se requiere un tiempo de 40 a 60 minutos aproximadamente y las puntuaciones se determinan de acuerdo a las características de evaluación específica que contempla cada instrumento que conforma la batería; la aplicación de los instrumentos va dirigida a los trabajadores que se encuentran afiliados al sistema general de riesgos laborales en Colombia.

## **Población**

La empresa Productos Institucionales cuenta con 46 empleados con contratación directa, la organización anteriormente no terceriza contratación para su servicio, 4 empleados de ellos hacen parte del área administrativa y 44 pertenecen al área de servicios generales para la prestación de servicios a otras entidades. La selección de los participantes se hará por medio del *muestreo* no probabilístico, es decir, que todas las personas que cumplan con los criterios de inclusión y desee participar de la evaluación podrá hacerlo.

## **Criterios de inclusión**

- Personal contratado directamente por Productos Institucionales.
- Personas afiliadas al sistema general de riesgos laborales.

## **Criterios de exclusión**

- Personas que no firmen el consentimiento informado.
- Personas que se encuentren en licencia o vacaciones.
- Personas que no se encuentren vinculadas directamente con Productos Institucionales.
- Personas que no se encuentren afiliadas al sistema general de riesgos laborales.

## **Procedimiento**

Se dará inicio al proceso con la autorización de permisos para el ingreso por parte de la organización y la Universidad Libre como ente de respaldo, se conformarán los grupos de aplicación y programación de fechas y citación de participantes, tres sesiones se realizan de

orden grupal y cinco de ellas de carácter individual, obedeciendo a las características y programaciones por parte de la organización y de los empleados; cada sesión inicia con el n y firma de consentimiento informado por cada uno de los participantes, se continua con la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Cuando ya se haya realizado la aplicación y recolección total de los instrumentos diligenciados, se dará paso a la preparación de los datos, se inicia verificando que cada instrumento haya sido resuelto de manera completa y correcta, una vez se tengan listos los anteriores requerimientos, se inicia con el proceso de análisis de datos, en éste caso se hace uso del aplicativo dispuesto por la dirección del Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana para la calificación automática de los cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés.

Este aplicativo sirve para la captura y cálculo automático de las puntuaciones transformadas y sus equivalentes en nivel de riesgo para los siguientes instrumentos aplicados, el aplicativo cuenta con dos opciones, la primera se destina a la captura de las respuestas de cada uno de los participantes a través de los cuestionarios y la segunda para administrar informes y consultas, de manera individual y general, a través de la generación de la base de datos.

## Cronograma

Etapas de la investigación	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Planteamiento y delimitación del problema																				
Aprobación de propuesta investigativa																				
Aprobación por parte de la organización																				
Asignación de asesor																				
Aplicación de los instrumentos																				
Preparación de los datos																				
Tabulación de información																				
Elaboración de base de datos																				
Análisis de datos																				
Resultados y recomendaciones																				
Entrega de informe final																				
Sustentación final																				
Entrega de informe a la organización																				

## Consideraciones éticas

La dirección de Riesgos Laborales del Ministerio de la Protección social y la Pontificia Universidad Javeriana establecen tres aspectos que deben tenerse en cuenta en la recolección y tratamiento de datos, en primer lugar se expone la idoneidad del profesional para la aplicación de los instrumentos, pues debe ser realizada por un experto, en particular, un psicólogo especialista en seguridad y salud en el trabajo y su respectiva licencia debe encontrarse vigente.

En segunda instancia, es importante garantizar la reserva de los datos y la firma del consentimiento informado durante el trabajo de investigación, como aspectos éticos en cuanto al

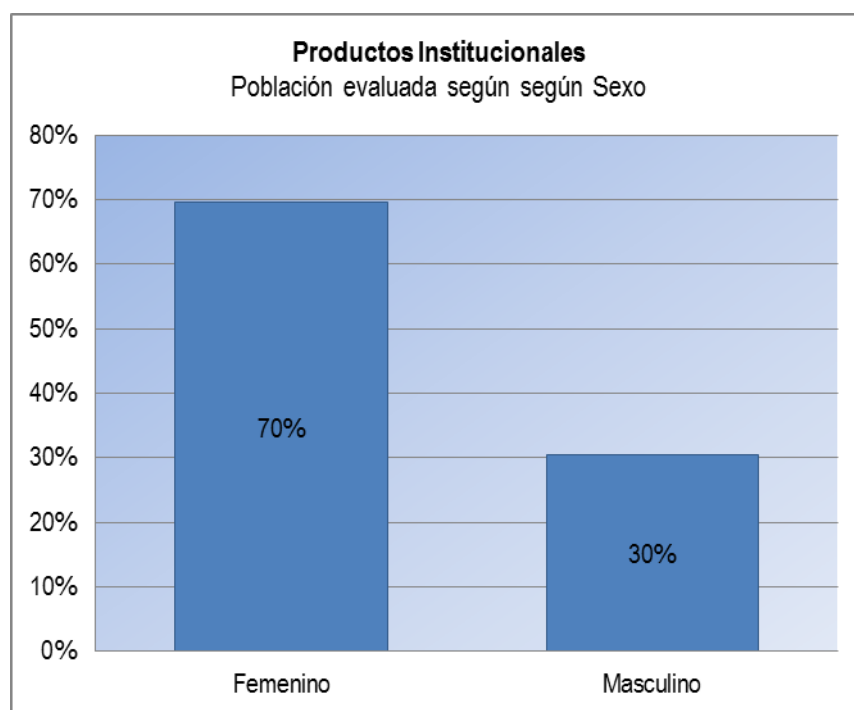
qué hacer como investigador, teniendo en cuenta que se trabaja con seres humanos, Polit & Hungler (2000) expone que el consentimiento informado es un proceso mediante el cual se informa a las personas el objetivo de realizar dicha aplicación y diligenciamiento de los cuestionarios, su beneficios y demás aspectos relacionados con su participación en la investigación.; así mismo, se debe aclarar que los datos obtenidos serán usados única y exclusivamente para identificar y evaluar los factores de riesgos psicosociales.

Por último, se debe certificar la integridad de los instrumentos, asegurando la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos a través de la aplicación de la batería, siguiendo las instrucciones y lineamientos establecidos en el manual de la misma, sin generar cambios, ni alteraciones según cada manual de aplicación lo indique, de lo contrario se llevara al instrumento utilizado a carecer de validez.

## Presentación y análisis de resultados

A continuación son presentados los resultados obtenidos, posterior a la aplicación de la batería de riesgos psicosociales dispuesta por el Ministerio de la Protección Social en su tercera revisión.

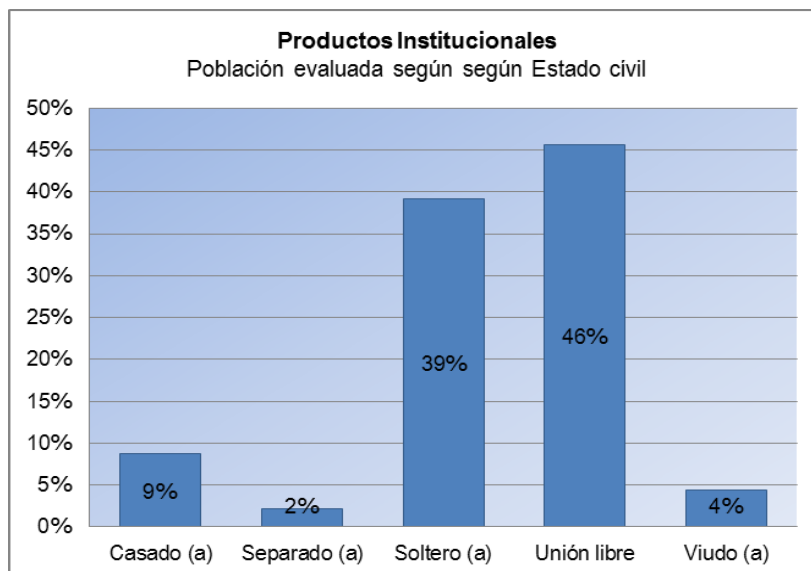
**Figura 1: Población evaluada según sexo**



**Figura 2: Población evaluada según sexo.**

En la variable sexo se evidencia que el 70% de la evaluación evaluada corresponde a 32 mujeres y el 30 % hace referencia 14 hombres participantes.

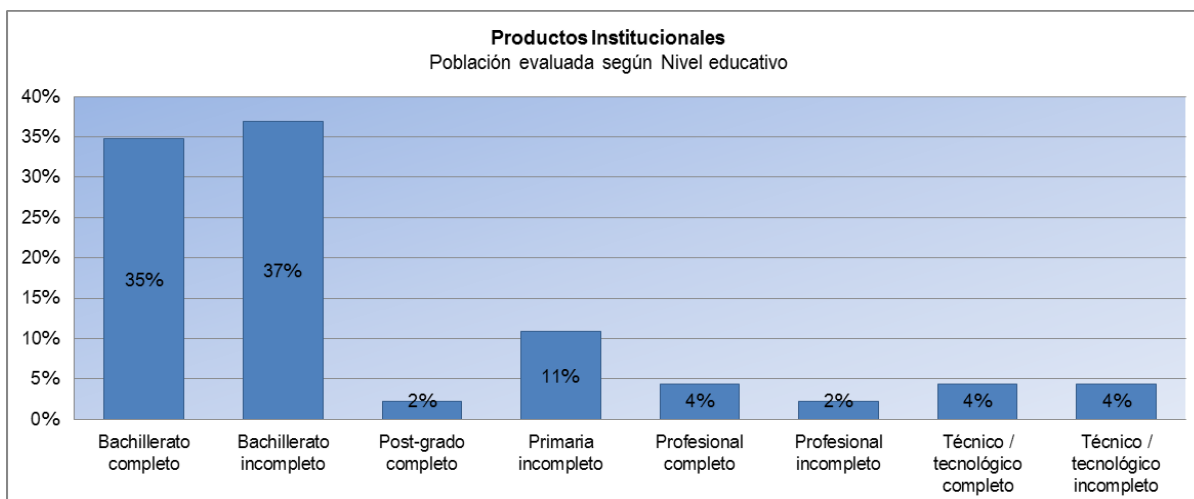
**Figura 3: Población evaluada según estado civil**



**Figura 4: Población evaluada según estado civil.**

En cuanto al estado civil, se muestra que sólo el 2% de los empleados participantes son separados, mientras que el 46% se encuentran en unión libre.

**Figura 5: Población evaluada según nivel educativo**

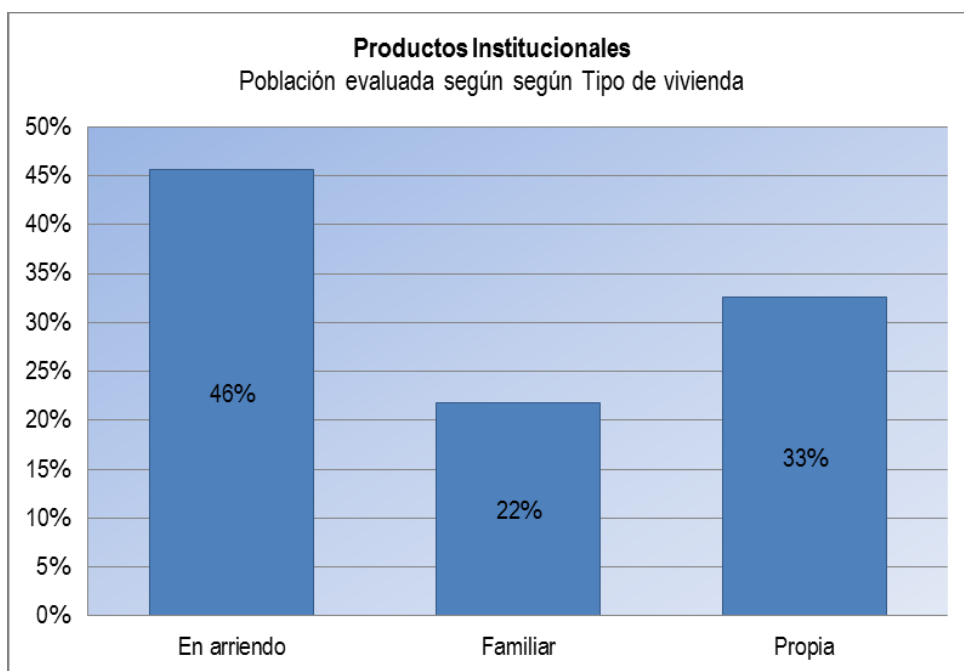


**Figura 6: Población evaluada según nivel educativo.**



En lo que refiere al nivel educativo sólo el 2% que corresponde a un participante tiene postgrado, el 11% que hace referencia a cinco empleados no culminaron su primaria y el 35% que son 16 trabajadores terminaron su bachillerato.

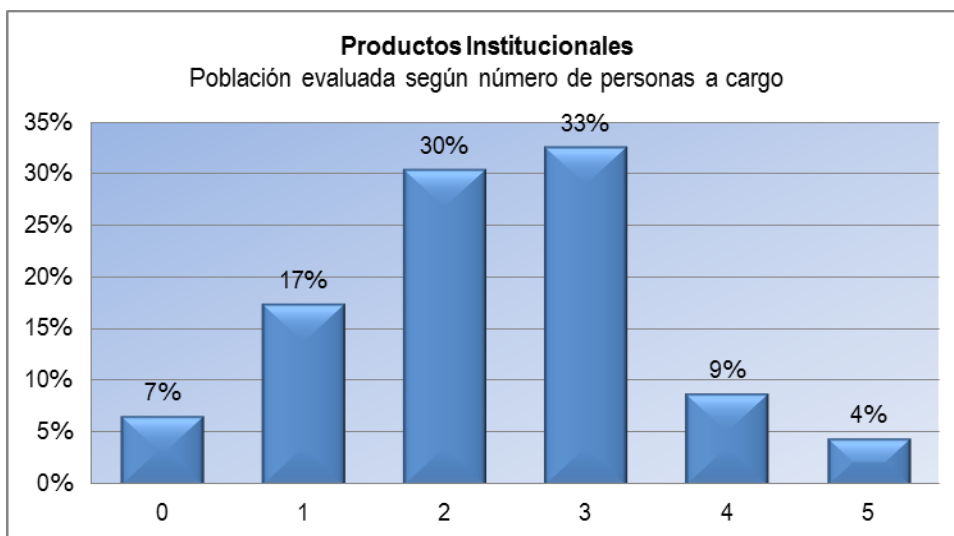
**Figura 7: Población evaluada según tipo de vivienda**



**Figura 8: Población evaluada según tipo de vivienda.**

En cuanto al tipo de vivienda, la mayoría que corresponde al 46% viven en arriendo, mientras que el 33% vive en casa propia, lo que corresponde a 15 trabajadores y el 22% vive en casa familiar.

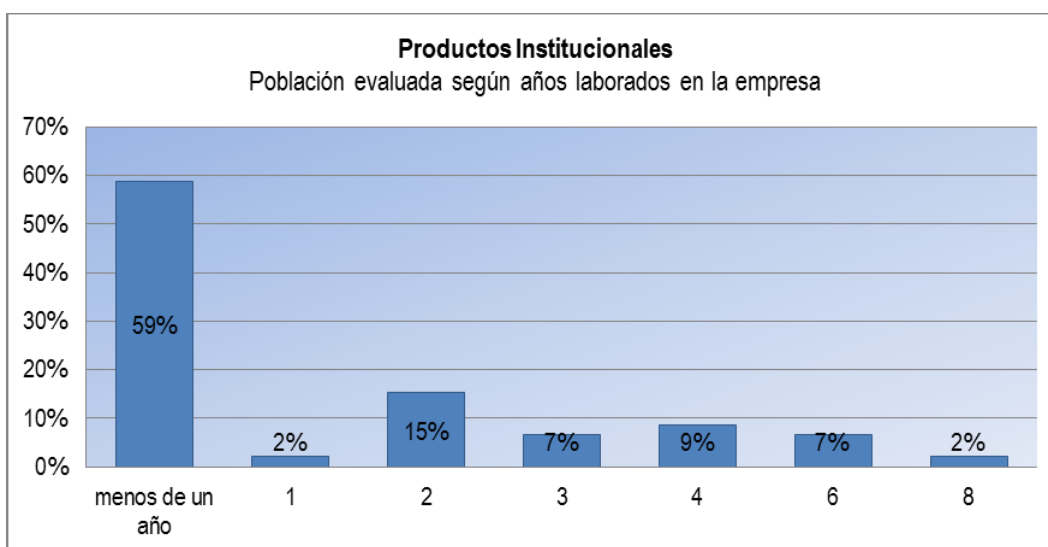
**Figura 9: Población evaluada según número de personas a cargo**



**Figura 10: Población evaluada según número de personas a cargo.**

En la variable de número de personas a cargo se evidencia que el 33% de la población tiene tres personas a cargo, sólo el 7% no tiene personas a cargo y el 4% tiene cinco personas a cargo.

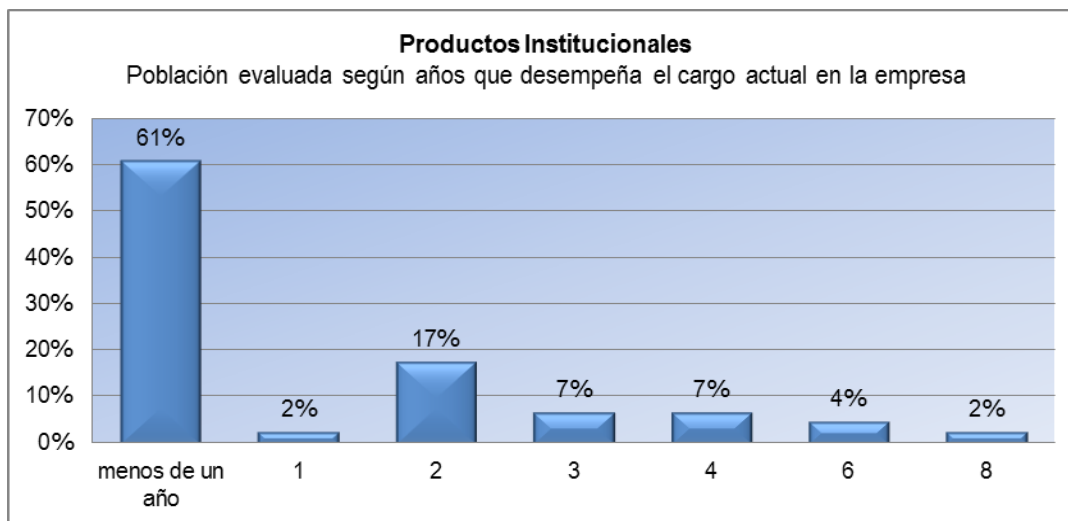
**Figura 11: Población evaluada según años laborados en la empresa**



**Figura 12: Población evaluada según años laborados en la empresa.**

Respecto a los años laborados en la empresa se puede ver que el 59% de la población evaluada lleva menos de un año en la empresa y sólo el 2% de los participantes lleva 8 años.

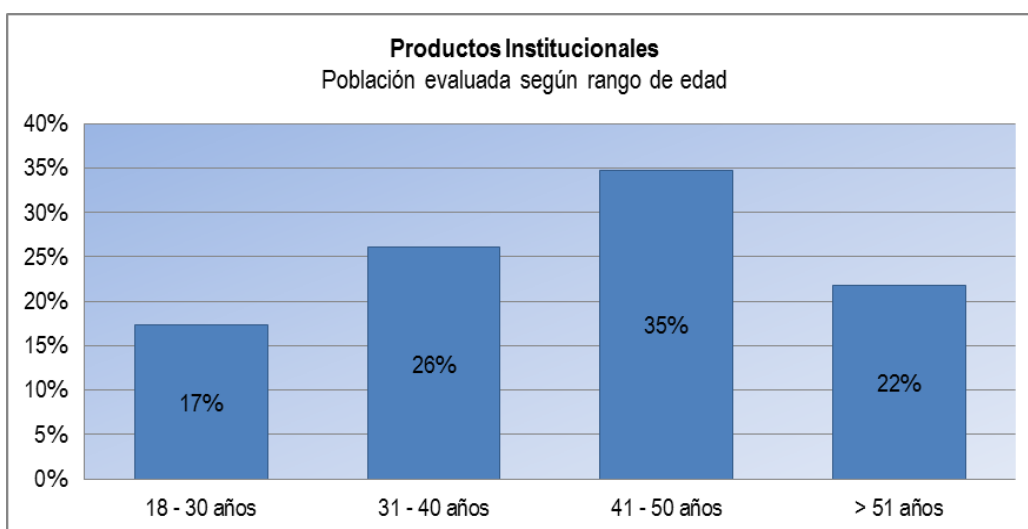
**Figura 13: Población evaluada según años que desempeñe el cargo actual en la empresa**



**Figura 14: Población evaluada según años que desempeñe el cargo actual en la empresa.**

En cuanto a la variable de los años que lleva desempeñándose en el cargo actual, sólo el 17% lleva dos años y el 61% lleva menos de un año, mientras que el 2% lleva desempeñándose en el mismo cargo ocho años.

**Figura 15: Población evaluada según rango de edad**



**Figura 16: Población evaluada según rango de edad.**

En cuanto al rango de edad, se puede ver que 35% de colaboradores se encuentran entre 41 y 50 años; por el contrario sólo el 17% de participantes tienen entre 18 y 30 años de edad.

**Tabla 1: Resultados del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral**

Productos Institucionales					
Cuestionario Intralaboral general					
DOMINIO	DIMENSION	Forma A		Forma B	
		Puntaje Transformado	Nivel de Riesgo	Puntaje Transformado	Nivel de Riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	5,7	RIESGO BAJO	14,5	RIESGO MEDIO
	Relaciones sociales en el trabajo	2,7	SIN RIESGO	17,5	RIESGO MEDIO
	Retroalimentación del desempeño	10	SIN RIESGO	20	RIESGO BAJO
	Relación con los colaboradores	29,1	RIESGO MEDIO	N/A	N/A
	<b>TOTAL</b>	<b>10,3</b>	<b>RIESGO BAJO</b>	<b>16,6</b>	<b>RIESGO BAJO</b>
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	5,3	RIESGO BAJO	17,8	RIESGO ALTO
	Capacitación	0	SIN RIESGO	3,9	RIESGO BAJO
	Participación y manejo del cambio	0	SIN RIESGO	35	RIESGO MEDIO
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	3,1	RIESGO BAJO	39	RIESGO ALTO
	Control y autonomía sobre el trabajo	4,1	SIN RIESGO	33,1	SIN RIESGO
	<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>SIN RIESGO</b>	<b>25,6</b>	<b>RIESGO BAJO</b>
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	13,5	RIESGO BAJO	24,8	RIESGO BAJO
	Demandas emocionales	27,7	RIESGO MEDIO	17,3	SIN RIESGO
	Demandas cuantitativas	20,8	RIESGO BAJO	17,8	RIESGO BAJO
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	31,3	RIESGO BAJO	18,4	RIESGO BAJO
	Exigencias de responsabilidad del cargo	68,7	RIESGO ALTO	N/A	N/A
	Demandas de carga mental	62,5	RIESGO BAJO	39,4	SIN RIESGO
	Consistencia del rol	7,5	SIN RIESGO	N/A	N/A
	Demandas de la jornada de trabajo	20,8	RIESGO BAJO	21	SIN RIESGO
	<b>TOTAL</b>	<b>29,7</b>	<b>RIESGO BAJO</b>	<b>23,2</b>	<b>SIN RIESGO</b>
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5	SIN RIESGO	14,7	RIESGO ALTO
	Reconocimiento y compensación -	12,5	RIESGO BAJO	15,3	RIESGO MEDIO
	<b>TOTAL</b>	<b>9,1</b>	<b>RIESGO BAJO</b>	<b>15,1</b>	<b>RIESGO MEDIO</b>
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>16,8</b>	<b>SIN RIESGO</b>	<b>20,8</b>	<b>RIESGO BAJO</b>

**Tabla 2: Resultados del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral**

**Tabla 3: Resultados del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral**

<b>Productos Institucionales</b>				
<b>Cuestionario Extralaboral General</b>				
<b>Dimensiones</b>	<b>Trabajadores con personal a cargo</b>		<b>Auxiliares - servicios generales</b>	
	<b>Puntaje transformado</b>	<b>Nivel de riesgo</b>	<b>Puntaje transformado</b>	<b>Nivel de riesgo</b>
Tiempo fuera del trabajo	18,7	RIESGO BAJO	18,5	RIESGO BAJO
Relaciones familiares	4,1	SIN RIESGO	8,7	RIESGO BAJO
Comunicación y relaciones interpersonales	15	RIESGO MEDIO	12,7	RIESGO BAJO
Situación económica del grupo familiar	4,1	SIN RIESGO	33,7	RIESGO MEDIO
Características de la vivienda y de su entorno	11,1	RIESGO BAJO	10,7	RIESGO BAJO
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	12,5	RIESGO BAJO	8,7	RIESGO BAJO
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	0	SIN RIESGO	21,6	RIESGO MEDIO
<b>PUNTAJE TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>SIN RIESGO</b>	<b>15,4</b>	<b>RIESGO BAJO</b>

**Tabla 3: Resultados del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral**

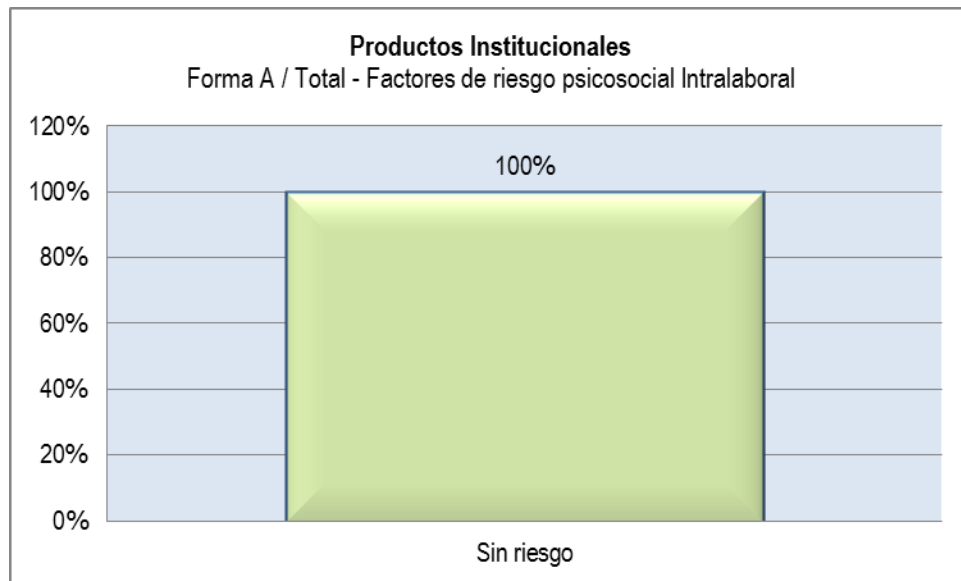
**Tabla 4: Resultados del cuestionario de estrés**

<b>Productos Institucionales</b>				
<b>Cuestionario de estrés general</b>				
	<b>Trabajadores con personal a cargo</b>		<b>Auxiliares - servicios generales</b>	
	<b>Puntaje Transformado</b>	<b>Nivel de Síntomas</b>	<b>Puntaje Transformado</b>	<b>Nivel de Síntomas</b>
<b>Cuestionario de estrés general</b>	22,4	ALTO	13,1	MEDIO

**Tabla 4: Resultados del cuestionario de estrés**

## Análisis de nivel de riesgo Intralaboral

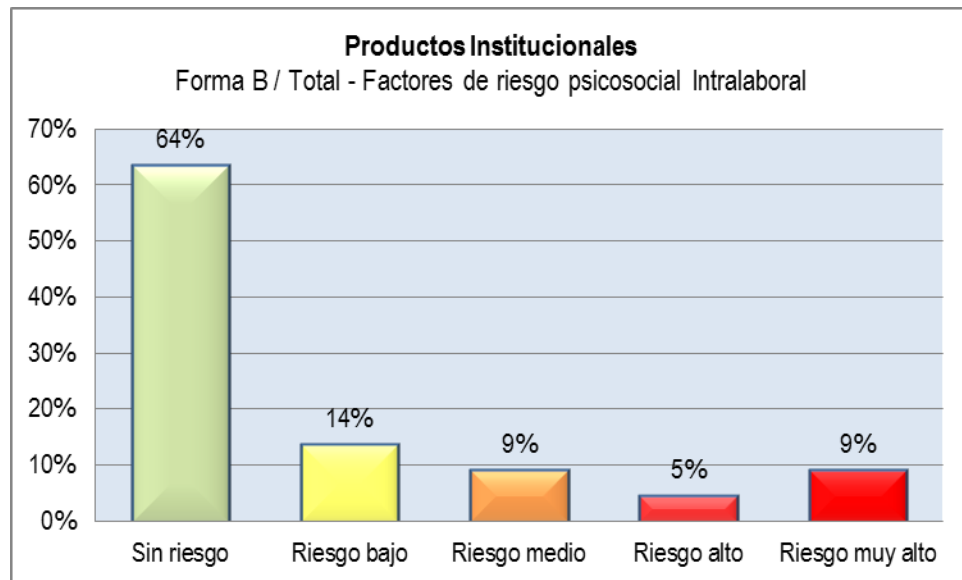
**Figura 17: Puntaje total de los factores de riesgo psicosocial intralaboral – Forma A**



**Figura 18: Puntaje total de los factores de riesgo psicosocial intralaboral – Forma A.**

Respecto a ésta gráfica del total de los factores de riesgo psicosocial intralaboral en formato A, identifica que en el 100% de la población que tiene personal a cargo no se percibe riesgo, lo que se convierte en un factor protector para éste grupo de análisis.

**Figura 19: Puntaje total de los factores de riesgo psicosocial intralaboral – Forma B**



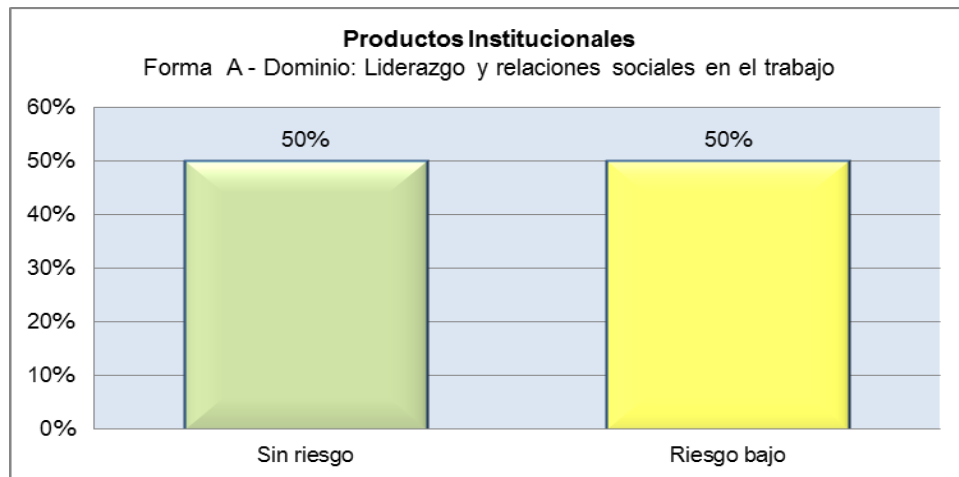
**Figura 20: Puntaje total de los factores de riesgo psicosocial intralaboral – Forma B.**

Como se evidencia en ésta gráfica que representa los factores de riesgo intralaboral desde el formato B, sólo el 5% se encuentra en riesgo alto, el 18% está en riesgo medio y riesgo muy alto, el 14% se ubica el riesgo bajo y en el 64% de la población participante se observa sin riesgo.

**Análisis por dominios:** Posterior al análisis del resultado general de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, se procede a la interpretación de resultados por cada uno de los dominios que son liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas sobre el trabajo y recompensas.

**Factores de riesgo psicosocial intralaboral – Forma A:** Trabajadores que tienen personal a cargo y autonomía de decisión en su cargo.

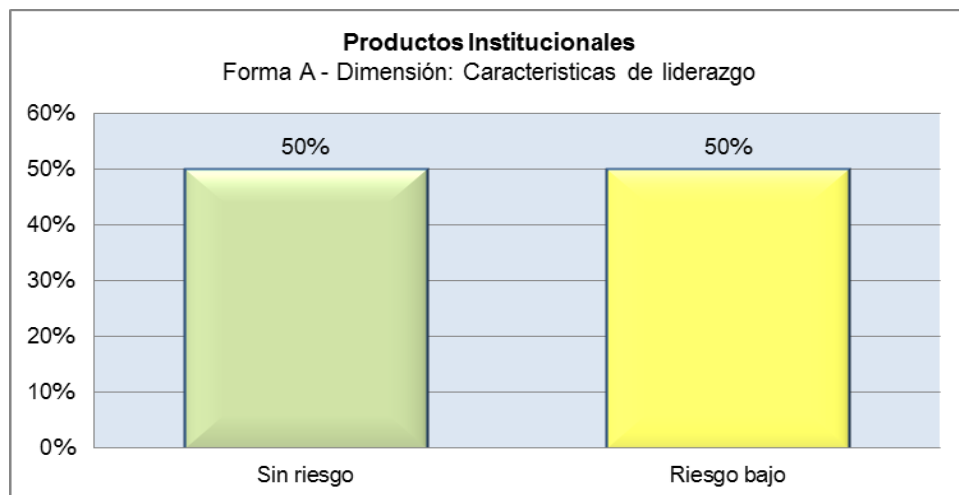
**Figura 21: Dominio: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo – Forma A**



**Figura 22: Dominio: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo – Forma A.**

En el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo desde el formato A, se percibe que el 50% de la población tiene un riesgo bajo y el 50% restante no presenta riesgo.

**Figura 23: Dimensión: Características de liderazgo – Forma A**

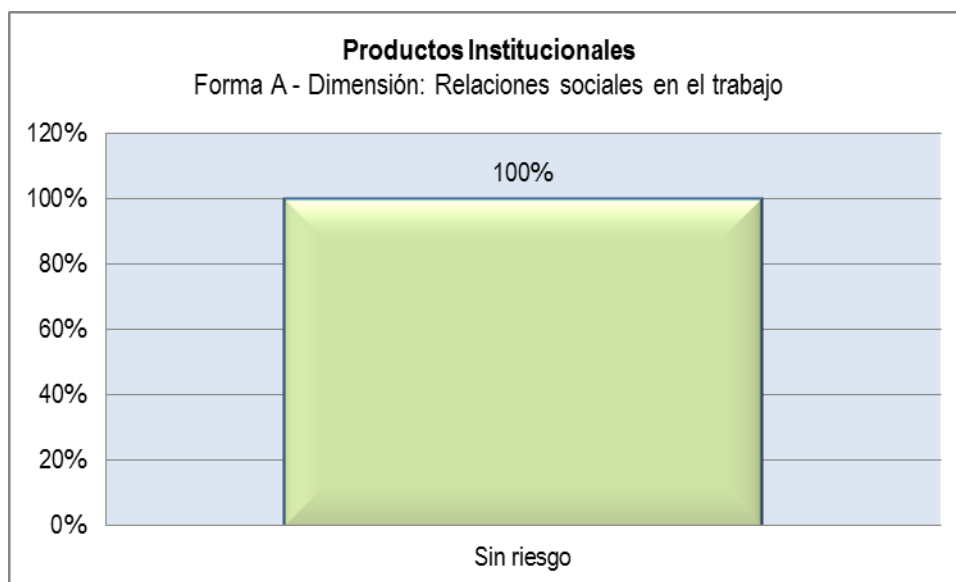


**Figura 24: Dimensión: Características de liderazgo – Forma A.**

En la dimensión características de liderazgo, que hace parte del dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo desde el formato A, se encuentra que el 50% de los participantes no tiene riesgo y el otro 50% se encuentra con un riesgo bajo.



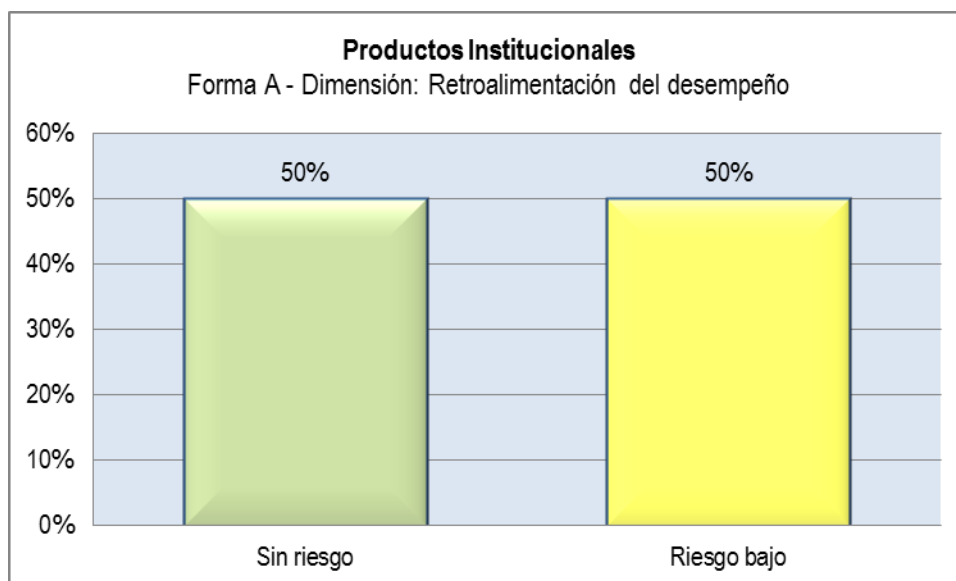
**Figura 25: Dimensión: Relaciones sociales en el trabajo – Forma A**



**Figura 26: Dimensión: Relaciones sociales en el trabajo – Forma A.**

En la dimensión de relaciones sociales en el trabajo del formato A, se encuentra que el 100% de la población no está expuesto a riesgo.

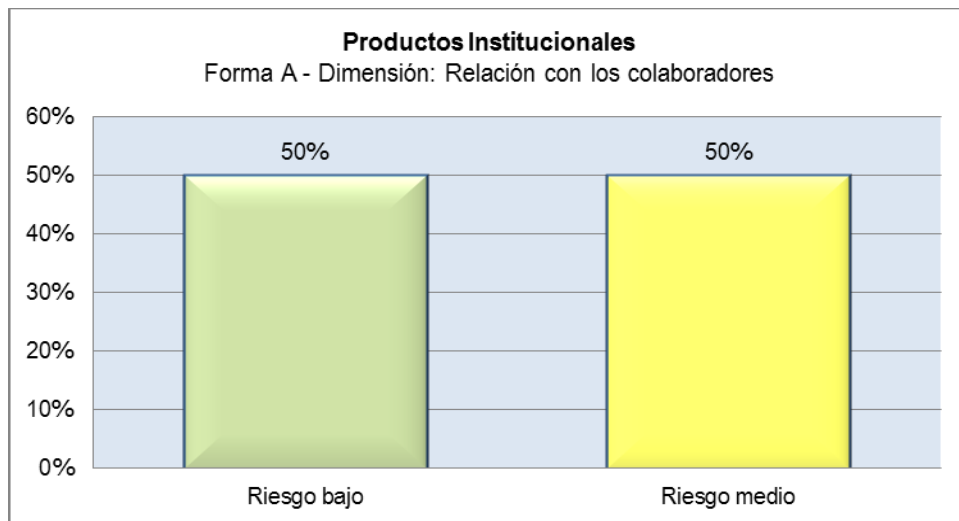
**Figura 27: Dimensión: Retroalimentación del desempeño – Forma A**



**Figura 28: Dimensión: Retroalimentación del desempeño – Forma A.**

Esta gráfica que representa la dimensión de retroalimentación del desempeño, se encuentra que el 50% de los empleados de Productos Institucionales no tiene riesgo y el otro 50% se evidencia en un riesgo bajo.

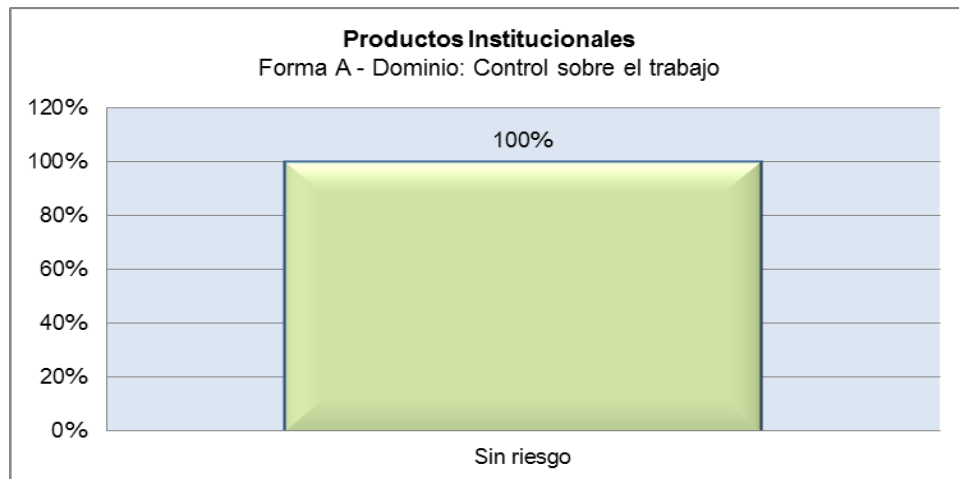
**Figura 29: Dimensión: Relación con los colaboradores – Forma A**



**Figura 30: Dimensión: Relación con los colaboradores – Forma A.**

En ésta dimensión que corresponde a la colaboración con los colaboradores, se muestra que el 50% de la población tiene un riesgo bajo y el 50% de los participantes restantes se encuentra en un riesgo medio.

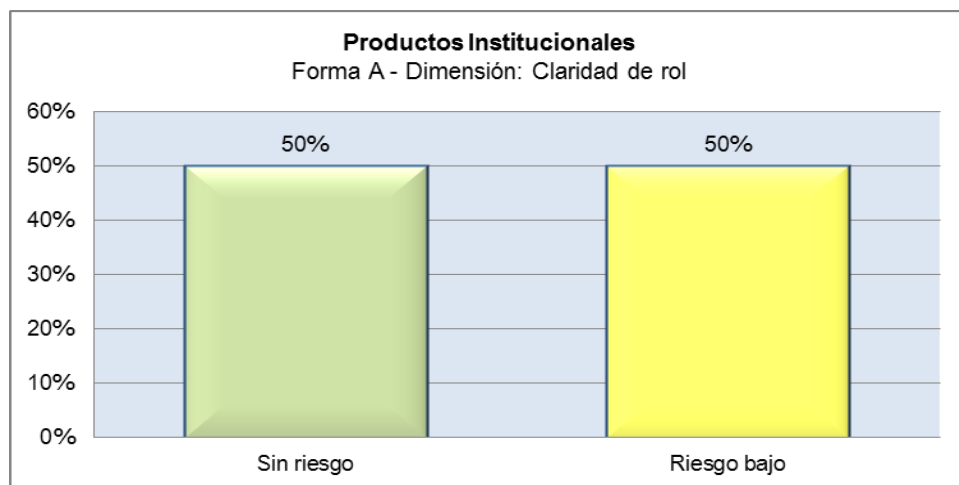
**Figura 31: Dominio: Control sobre el trabajo – Forma A**



**Figura 32: Dominio: Control sobre el trabajo – Forma A.**

En el dominio de control sobre el trabajo correspondiente al formato A, se evidencia que el 100% de la población de análisis no tiene riesgo.

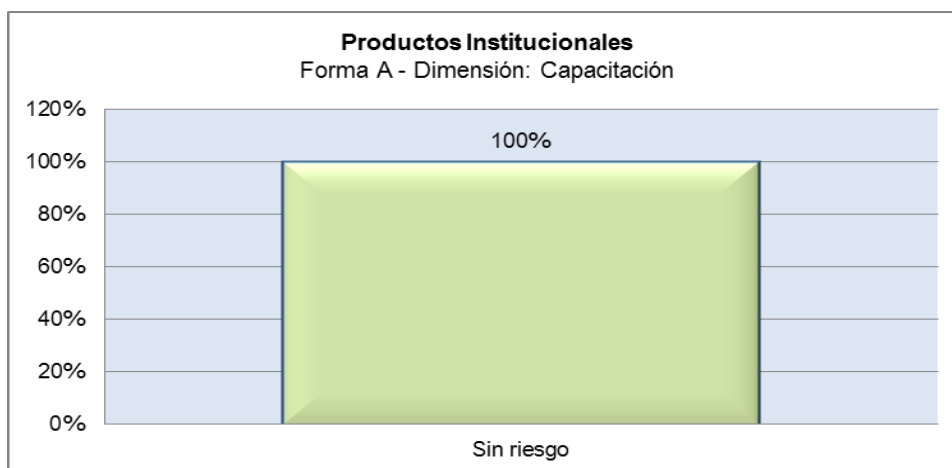
**Figura 33: Dimensión: Claridad de rol – Forma A**



**Figura 34: Dimensión: Claridad de rol – Forma A.**

En la dimensión claridad de rol, que hace parte del dominio control sobre el trabajo del formato A, se evidencia que el 50% de los participantes no tiene riesgo y el otro 50% se encuentra con un riesgo bajo.

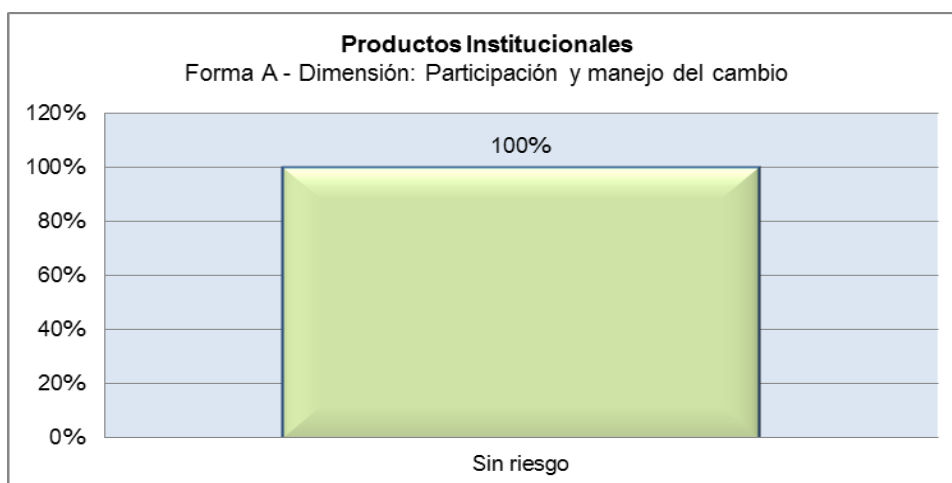
**Figura 35: Dimensión: Capacitación – Forma A**



**Figura 36: Dimensión: Capacitación – Forma A.**

En la gráfica que representa la dimensión de capacitación, no se evidencia riesgo en el 100% de la población participante.

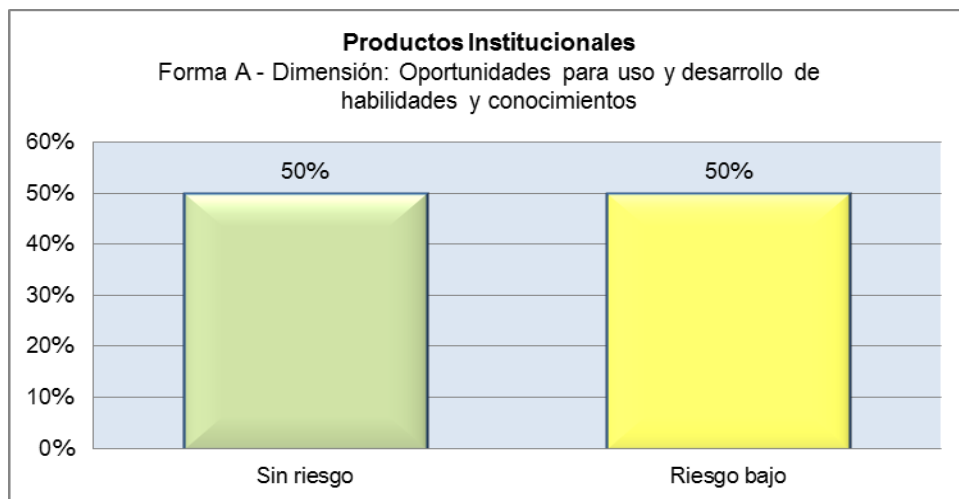
**Figura 37: Dimensión: Capacitación y manejo del cambio – Forma A**



**Figura 38: Dimensión: Capacitación y manejo del cambio – Forma A.**

En la dimensión de participación y manejo del cambio del dominio de control sobre el trabajo correspondiente al formato A, se evidencia que el 100% de la población no presenta nivel riesgo.

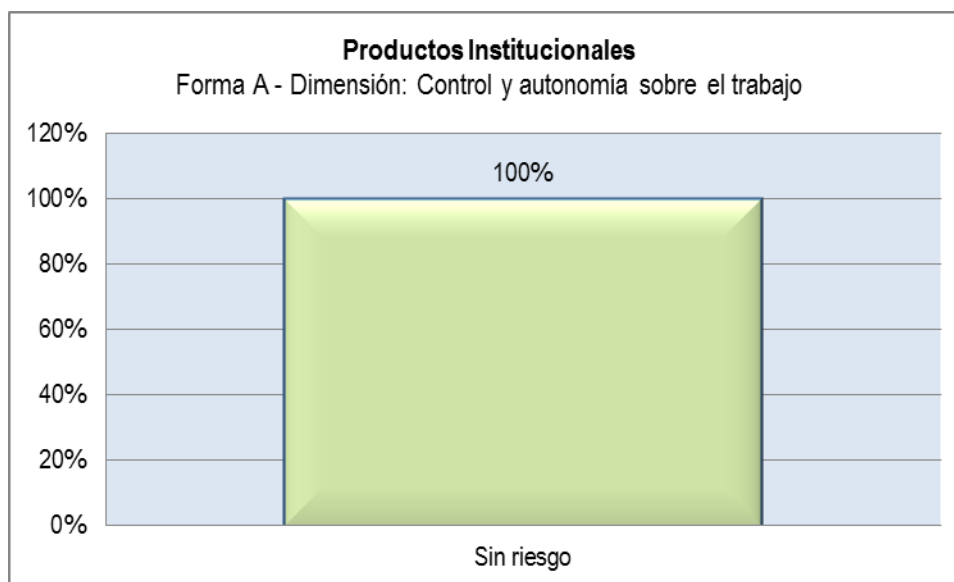
**Figura 39: Dimensión: Oportunidades para uso y desarrollo de habilidades y conocimientos–Forma A**



**Figura 40: Dimensión: Oportunidades para uso y desarrollo de habilidades y conocimientos–Forma A.**

En la dimensión oportunidades para uso y desarrollo de habilidades y conocimientos se puede ver que el 50% de la población de análisis no tiene riesgo y 50% restante se encuentra en un riesgo bajo.

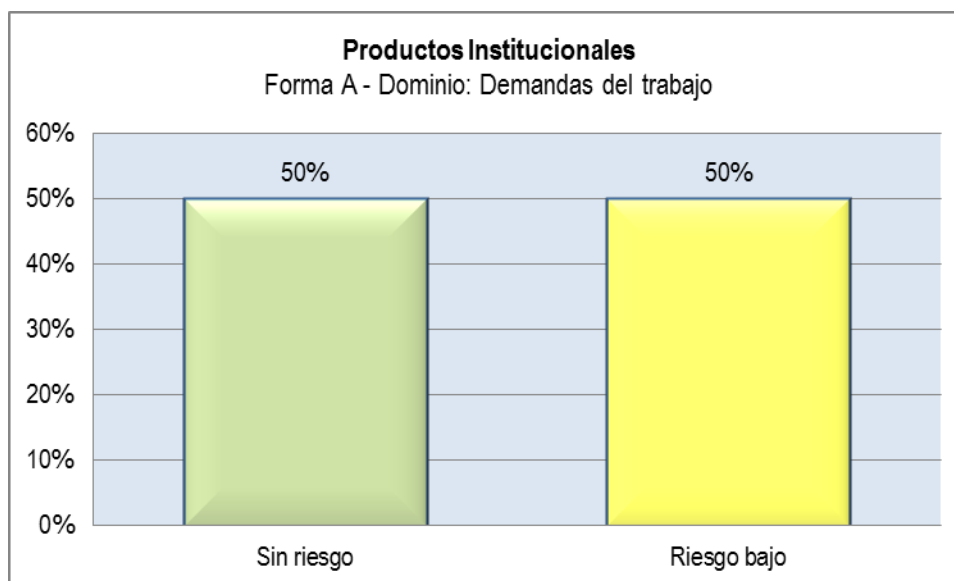
**Figura 41: Dimensión: Control y autonomía sobre el trabajo – Forma A**



**Figura 42: Dimensión: Control y autonomía sobre el trabajo – Forma A.**

En la dimensión control y autonomía sobre el trabajo, se logra ver que el 100% de los empleados que respondieron el formato A, no muestran nivel riesgo.

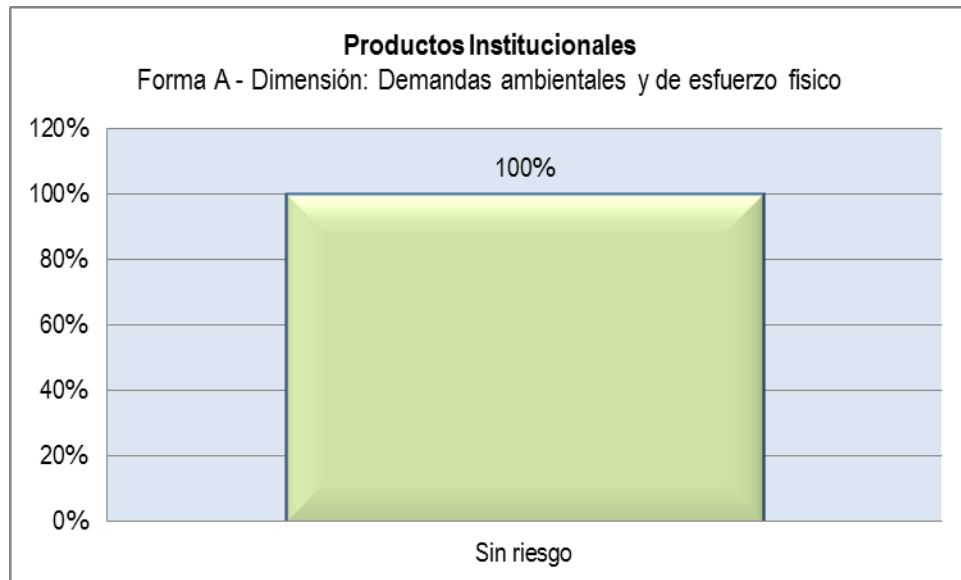
**Figura 43: Dominio: Demandas del trabajo – Forma A**



**Figura 44: Dominio: Demandas del trabajo – Forma A.**

En la gráfica anterior que representa el dominio demandas del trabajo del formato A, es posible ver que el 50% de los participantes se encuentran sin riesgo y el otro 50% está en riesgo bajo.

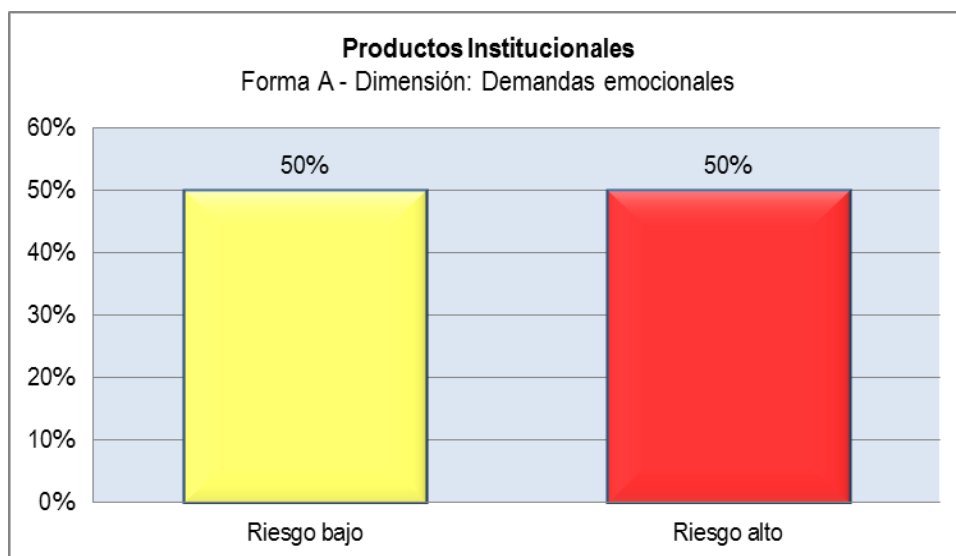
**Figura 45: Dimensión: Demandas ambientales y de esfuerzo físico – Forma A**



**Figura 46: Dimensión: Demandas ambientales y de esfuerzo físico – Forma A.**

Respecto a ésta gráfica que representa la dimensión de demandas ambientales y de esfuerzo físico, se muestra que 100% de los participantes, no tienen nivel riesgo.

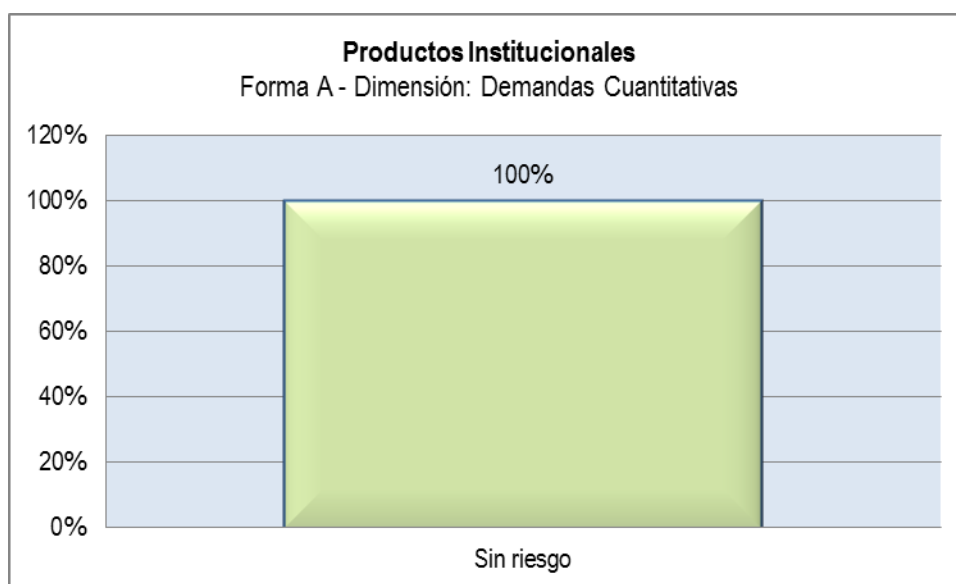
**Figura 47: Dimensión: Demandas emocionales – Forma A**



**Figura 48: Dimensión: Demandas emocionales – Forma A.**

En la dimensión de demandas emocionales se evidencia que el 50% de la población de análisis se encuentra en un riesgo bajo, mientras que el otro 50% de los participantes está en riesgo alto, lo que indica que se perciben factores de riesgo.

**Figura 49: Dimensión: Demandas cuantitativas – Forma A**

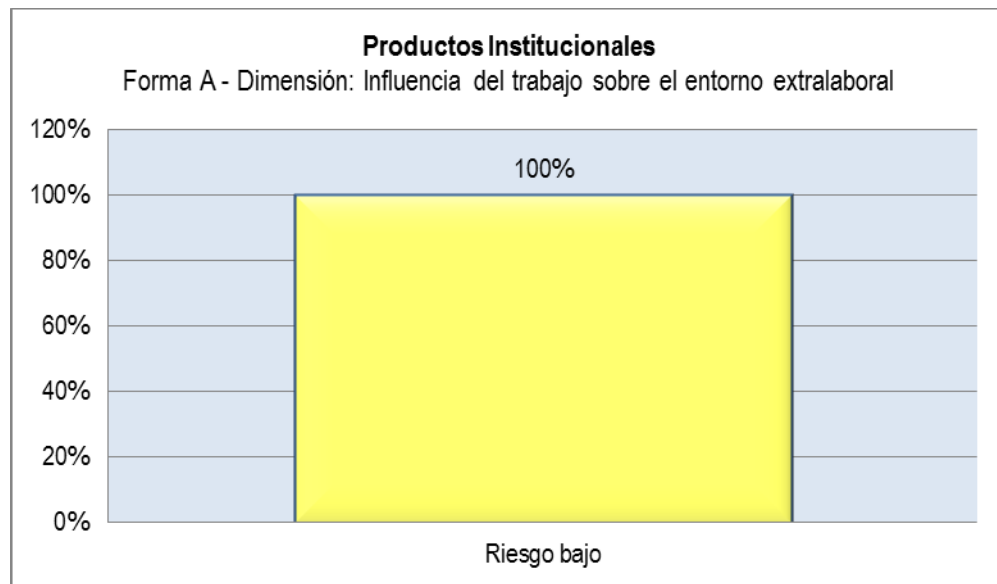


**Figura 50: Dimensión: Demandas cuantitativas – Forma A.**



De la población evaluada, en la dimensión de demandas cuantitativas el 100% de los participantes no perciben riesgo, lo que quiere decir que consideran que las exigencias y el tiempo que deben dedicarle al trabajo deben realizar son adecuadas.

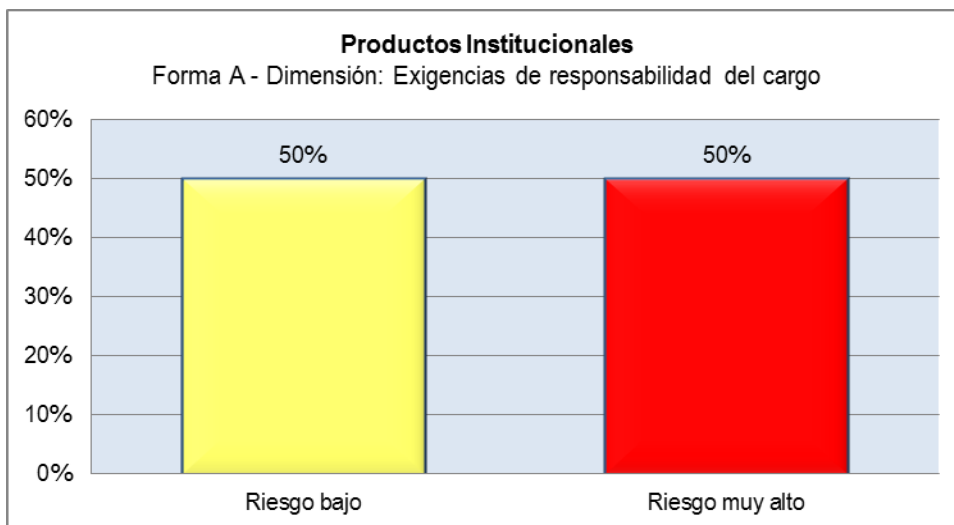
**Figura 51: Dimensión: Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral – Forma A**



**Figura 52: Dimensión: Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral – Forma A.**

Respecto a ésta gráfica que representa la dimensión de influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, el 100% de los participantes se encuentran en riesgo bajo, lo que indica que en la actualidad los trabajadores no perciben que su esfuerzo y tiempo dedicado afecte su entorno familiar y personal.

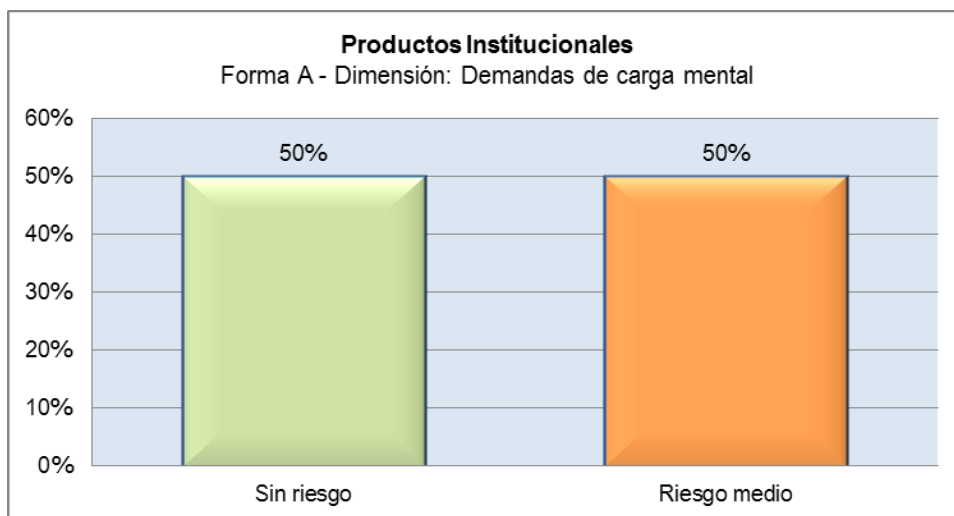
**Figura 53: Dimensión: Exigencias de responsabilidad del cargo – Forma A**



**Figura 54: Dimensión: Exigencias de responsabilidad del cargo – Forma A.**

Como se evidencia en la gráfica de la dimensión de exigencias de responsabilidad de cargo, el 50% de los participantes se encuentran en un riesgo bajo y el otro 50 % de la población de análisis está en un riesgo muy alto, lo que quiere decir que las obligaciones implícitas como el cumplimiento por indicadores, manejo de información confidencial o bienes es muy alta.

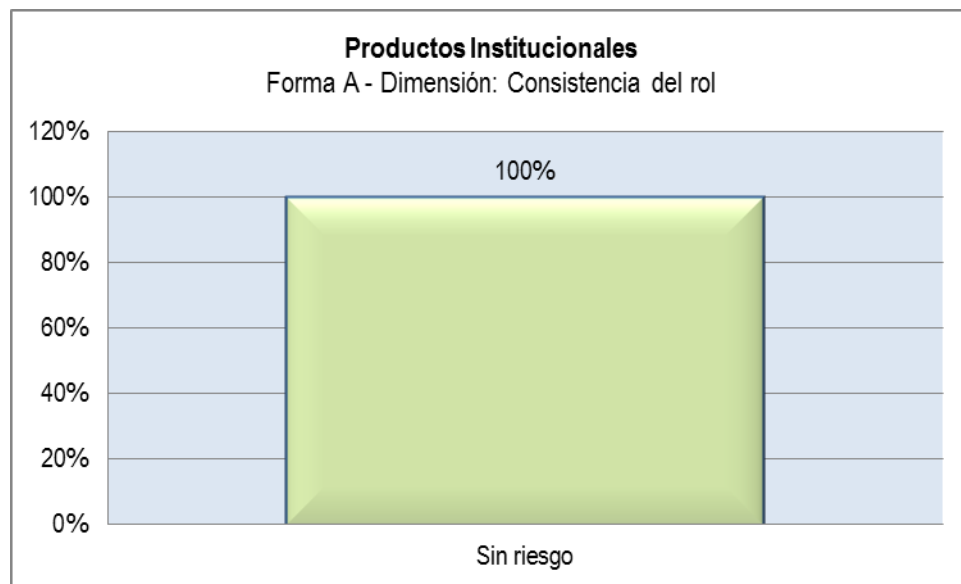
**Figura 55: Dimensión: Demandas de carga mental – Forma A**



**Figura 56: Dimensión: Demandas de carga mental – Forma A.**

De la población evaluada en la dimensión de demandas de carga mental del formato A, se logra ver que el 50% de los empleados que respondieron dicho formato no perciben riesgo, mientras que el otro 50% se encuentra en riesgo medio, es decir que, las funciones que realizan no demandan mayor esfuerzo de concentración o memoria que pueda implicar exigencias que generen carga mental.

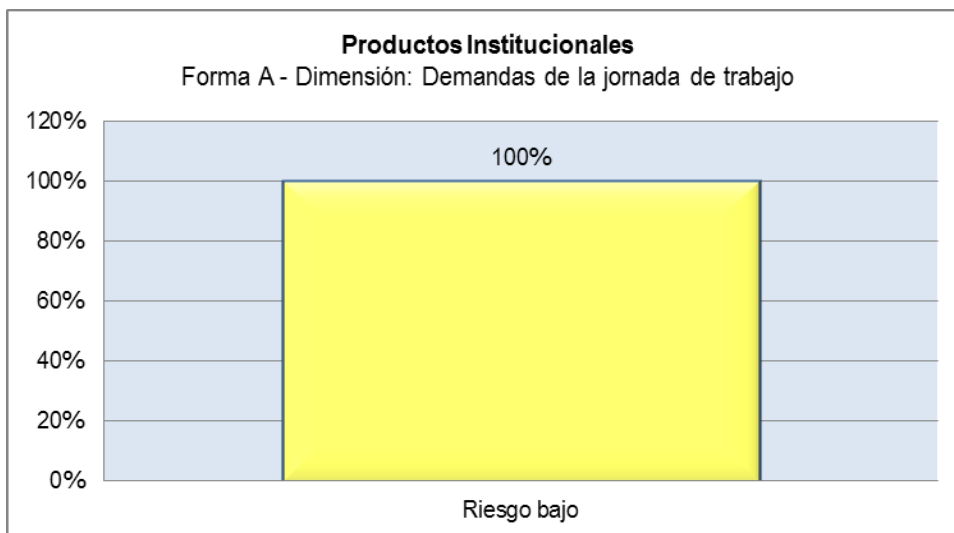
**Figura 57: Dimensión: Consistencia de rol – Forma A**



**Figura 58: Dimensión: Consistencia de rol – Forma A.**

Respecto a la gráfica que representa la dimensión consistencia del rol, se logra ver que el 100% de los participantes que respondieron el formato A, se encuentran sin riesgo, es decir, que las personas consideran que sus exigencias son coherentes con el ejercicio de su cargo, lo que se puede percibir como un factor protector.

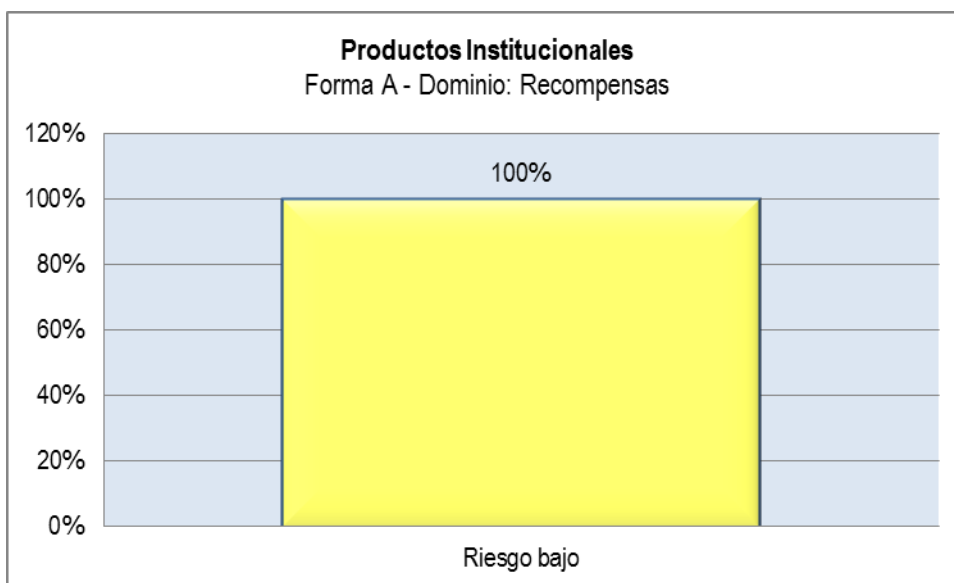
**Figura 59: Dimensión: Demandas de la jornada de trabajo – Forma A**



**Figura 60: Dimensión: Demandas de la jornada de trabajo – Forma A.**

De la población evaluada en la dimensión de demandas de la jornada de trabajo, el 100% del grupo de análisis se encuentra en riesgo bajo, en otras palabras, los trabajadores perciben que sus jornadas laborales en aspectos de horarios y duración son adecuadas.

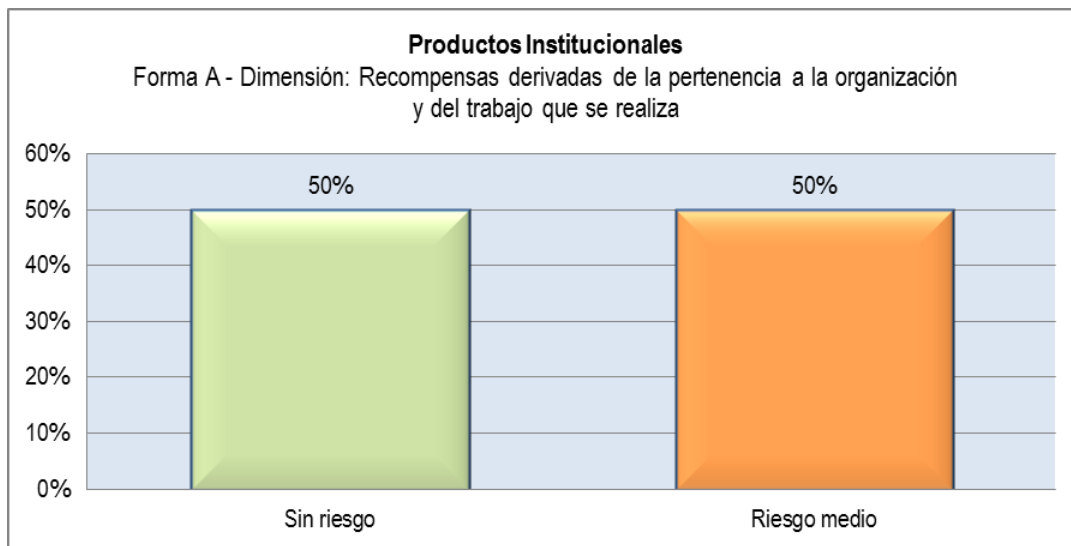
**Figura 61: Dominio: Recompensas – Forma A**



**Figura 62: Dominio: Recompensas – Forma A.**

En el dominio de recompensas del formato A, se observa que el 100% del grupo de análisis está en riesgo bajo, lo que indica que, los participantes sienten que la retribución obtenida a cambio de su esfuerzo laboral es adecuada.

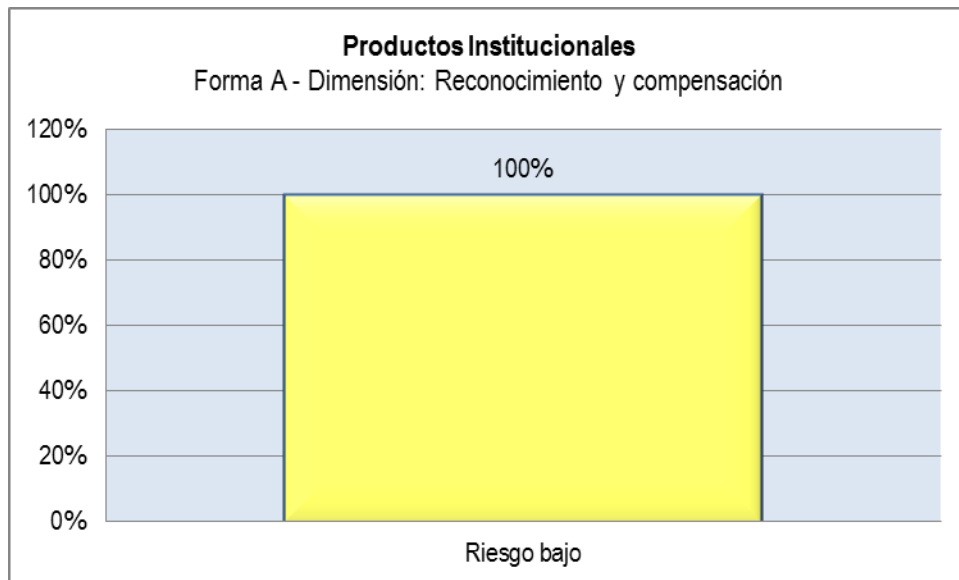
**Figura 63: Dimensión: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza – Forma A**



**Figura 64: Dimensión: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza – Forma A.**

De la población evaluada en la dimensión de recompensas derivadas de la pertenencia de la organización y del trabajo que se realiza del formato A, se logra ver que el 50% de los colaboradores participantes no tiene ningún nivel de riesgo, mientras que el otro 50% se encuentra en riesgo medio.

**Figura 65: Dimensión: Reconocimiento y compensación – Forma A**

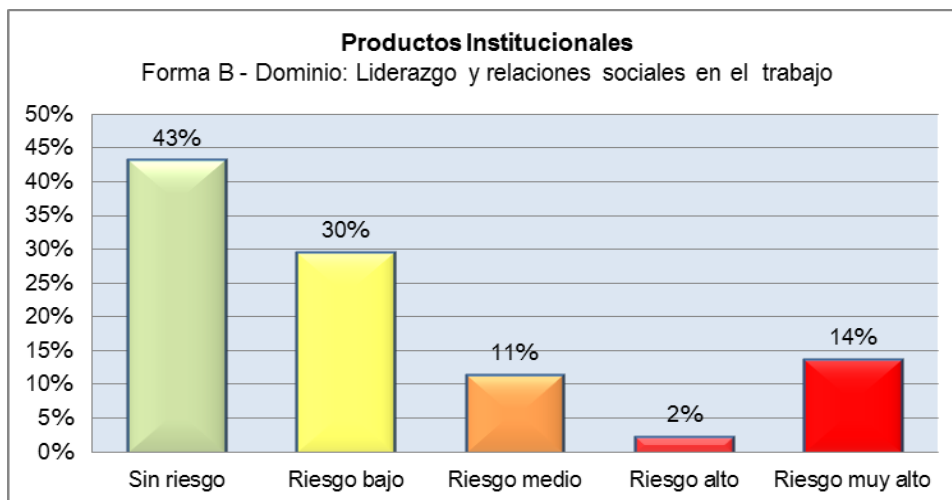


**Figura 66: Dimensión: Reconocimiento y compensación – Forma A.**

Según la gráfica que representa la dimensión de reconocimiento y compensación del formato A, se observa que el 100% de la población de análisis se encuentra en un riesgo bajo, es decir que, los trabajadores perciben que su retribución es adecuada en compensación con su esfuerzo realizado.

**Factores de riesgo psicosocial intralaboral – Forma B** – Trabajadores que no tienen personal a cargo ni autonomía de decisión en su cargo.

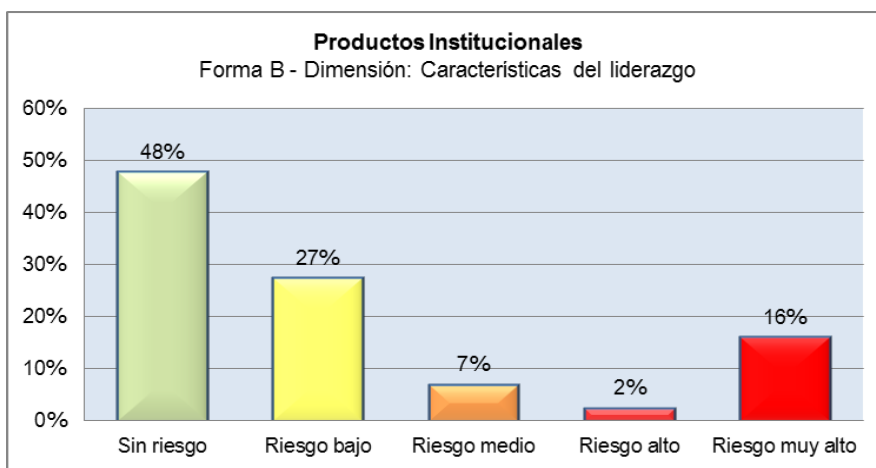
**Figura 67: Dominio: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo – Forma B**



**Figura 68: Dominio: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo – Forma B.**

En el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo del formato B, se logra ver que el 43% de los participantes no perciben nivel de riesgo, el 30% está en riesgo bajo, el 11% se encuentra en riesgo medio, el 2% en riesgo alto y el 14% es riesgo muy alto, lo que indica que, la relación que se establece entre superiores jerárquicos y colaboradores no influencia de manera negativa en la forma de trabajo de los mismos, lo que lo convierte en un factor protector.

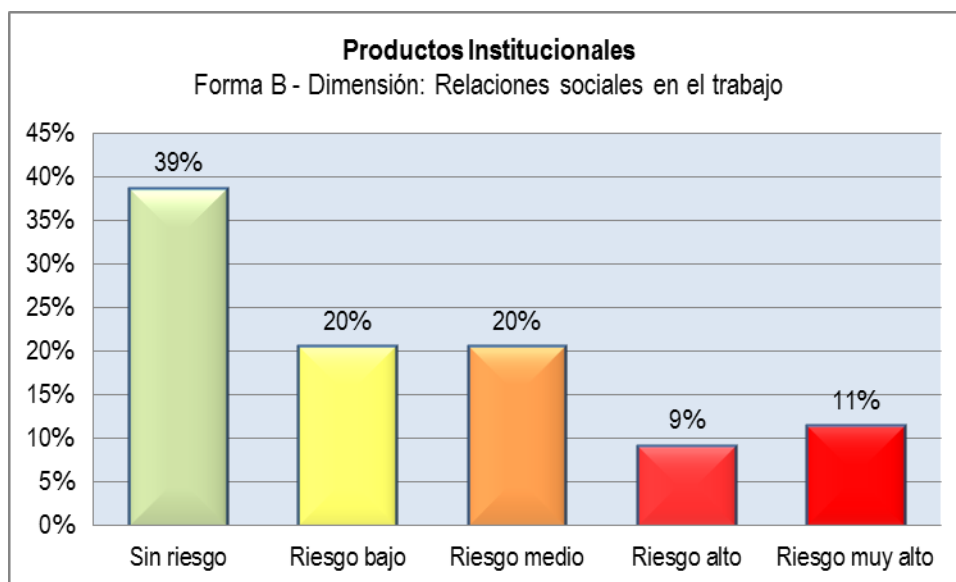
**Figura 69: Dimensión: Características de liderazgo – Forma B**



**Figura 70: Dimensión: Características de liderazgo – Forma B.**

De la población evaluada en la dimensión de características de liderazgo del formato B, se observa que el 48% de los colaboradores no tiene riesgo, el 27% está en riesgo bajo, el 7% en riesgo medio, el 2% en riesgo alto y el 16% en riesgo muy alto; lo que quiere decir que los colaboradores reconocen de manera positiva, la gestión de los jefes inmediatos en relación con la asignación del trabajo, resolución de conflictos, interacción y comunicación con sus compañeros.

**Figura 71: Dimensión: Relaciones sociales en el trabajo – Forma B**

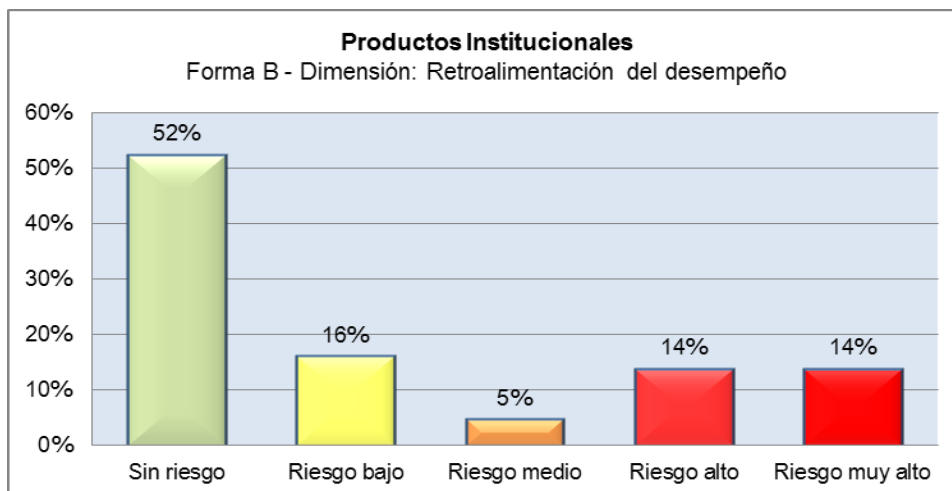


**Figura 72: Dimensión: Relaciones sociales en el trabajo – Forma B.**

De la población evaluada en la dimensión de relaciones sociales en el trabajo, el 39% de los participantes no tiene riesgo, el 20% se encuentra en riesgo bajo, otro 20% en riesgo medio, el 9% en riesgo alto y el 11% en riesgo muy alto, es decir, que las interacciones que establecen con otras personas en el ámbito laboral pueden percibirse como apoyo social.



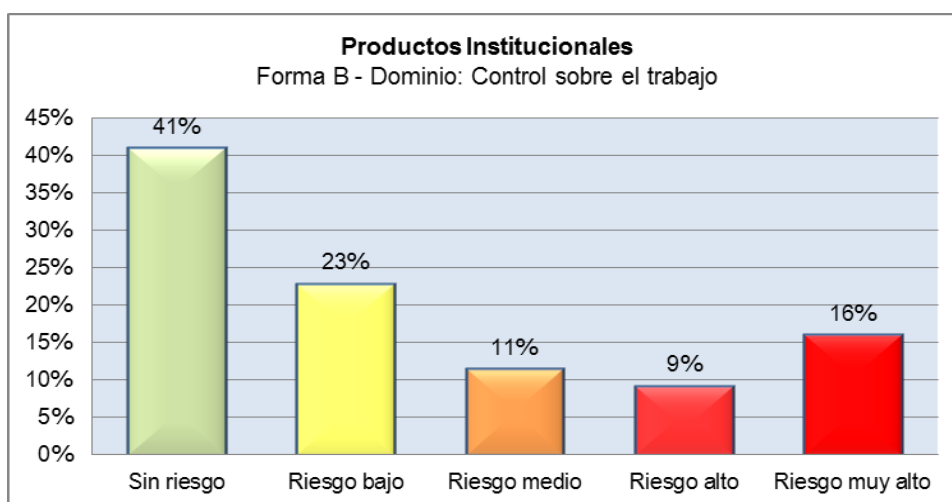
**Figura 73: Dimensión: Retroalimentación del desempeño – Forma B**



**Figura 74: Dimensión: Retroalimentación del desempeño – Forma B.**

Según la gráfica que representa la dimensión de retroalimentación del desempeño del formato B, se observa que el 52% de los empleados no tienen riesgo, el 16% están en riesgo bajo, el 5% en riesgo medio, el 14% en riesgo alto y otro 14% en riesgo muy alto, esto indica, que los colaboradores perciben que la retroalimentación por parte de sus jefes inmediatos respecto a la forma en que realizan su trabajo es adecuada.

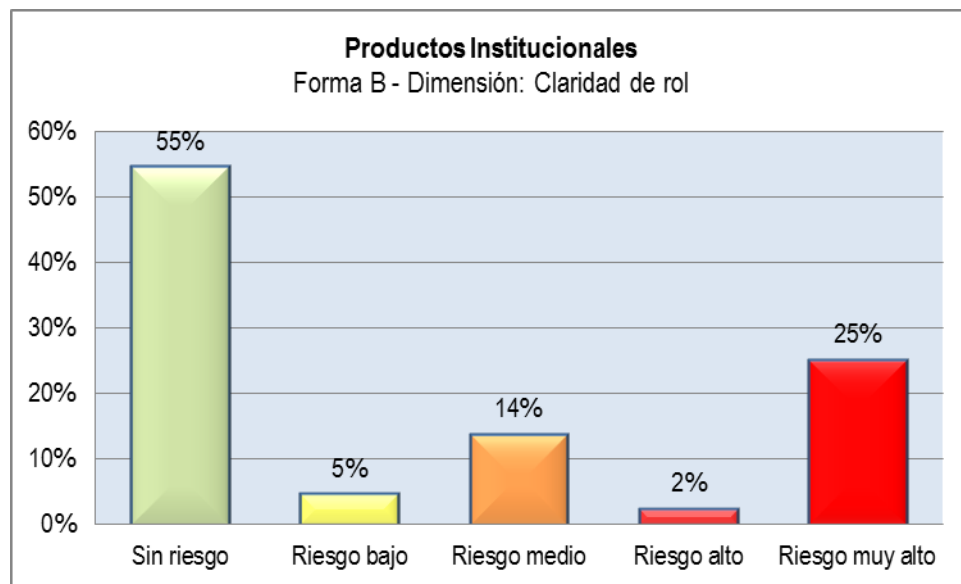
**Figura 75: Dominio: Control sobre el trabajo – Forma B**



**Figura 76: Dominio: Control sobre el trabajo – Forma B.**

En el dominio del control sobre el trabajo, el 41% de la población de análisis no presenta riesgo, el 23% está en riesgo bajo, el 11% en riesgo medio, el 9% en riesgo alto y el 16% en riesgo muy alto, es decir que los colaboradores sienten que tienen decisión en algunos aspectos relacionados con las actividades, la cantidad y el ritmo de trabajo.

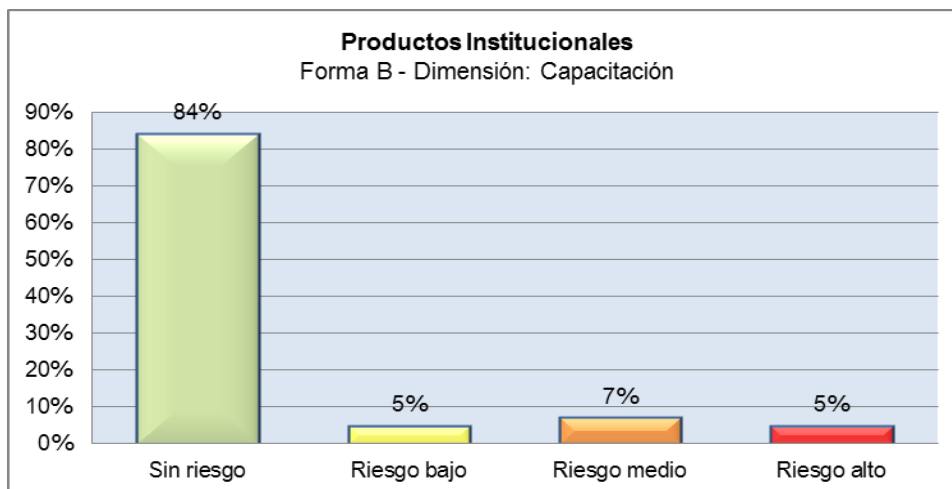
**Figura 77: Dimensión: Claridad de rol – Forma B**



**Figura 78: Dimensión: Claridad de rol – Forma B.**

En relación a la gráfica anterior que representa la dimensión de claridad de rol, se puede ver que el 55% de los colaboradores no perciben riesgo, el 5% se encuentra en riesgo bajo, el 14% en riesgo medio, el 2% en riesgo alto y el 25% en riesgo muy alto, es decir que de parte de los trabajadores se percibe claridad respecto al rol que cada uno desempeña en la organización.

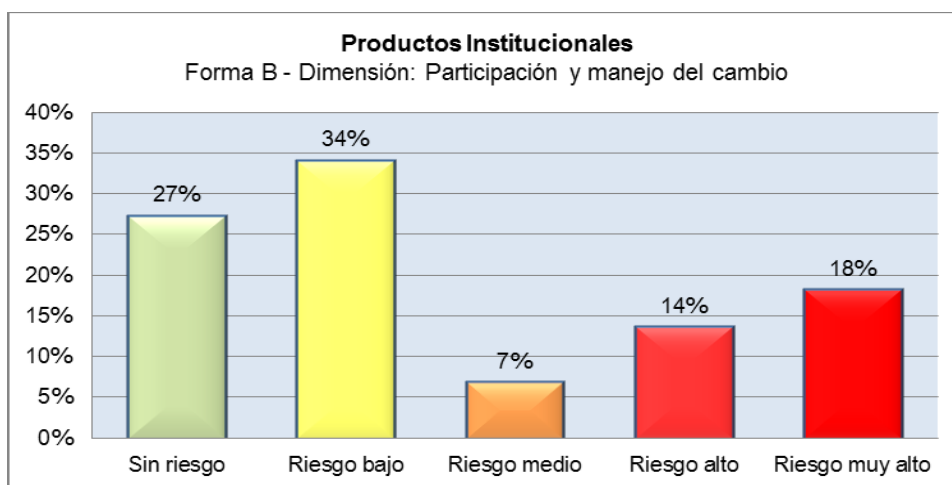
**Figura 79: Dimensión: Capacitación – Forma B**



**Figura 80: Dimensión: Capacitación – Forma B.**

En la dimensión de capacitación se encuentra que el 84% de los colaboradores no perciben riesgo, el 5% está en riesgo bajo, el 7% en riesgo medio y el 5% en riesgo alto, lo que deja ver que el personal considera que las actividades que realiza la empresa enfocadas a la capacitación y formación son adecuadas, así mismo, contribuyen al fortalecimiento de sus habilidades y competencias.

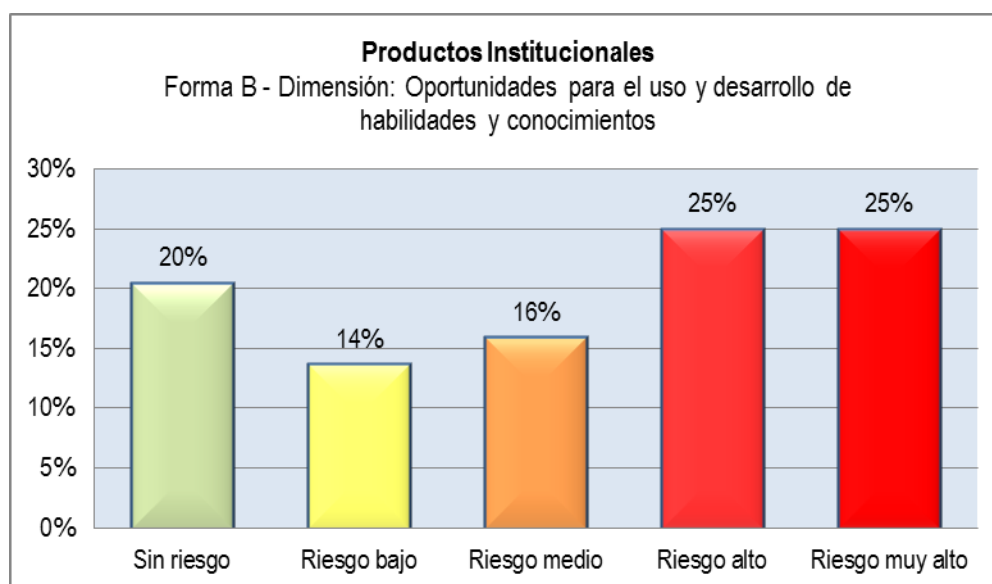
**Figura 81: Dimensión: Capacitación y manejo del cambio – Forma B**



**Figura 82: Dimensión: Capacitación y manejo del cambio – Forma B.**

Respecto a la dimensión de participación y manejo del cambio, se observa que el 27% de la población de análisis no tiene riesgo, el 34% se encuentra en riesgo bajo, el 7% en riesgo medio, el 14% en riesgo alto y el 18% en riesgo muy alto, dejando ver que los colaboradores reciben por parte de la empresa información clara, suficiente y de manera oportuna en relación a los cambios que se efectúan.

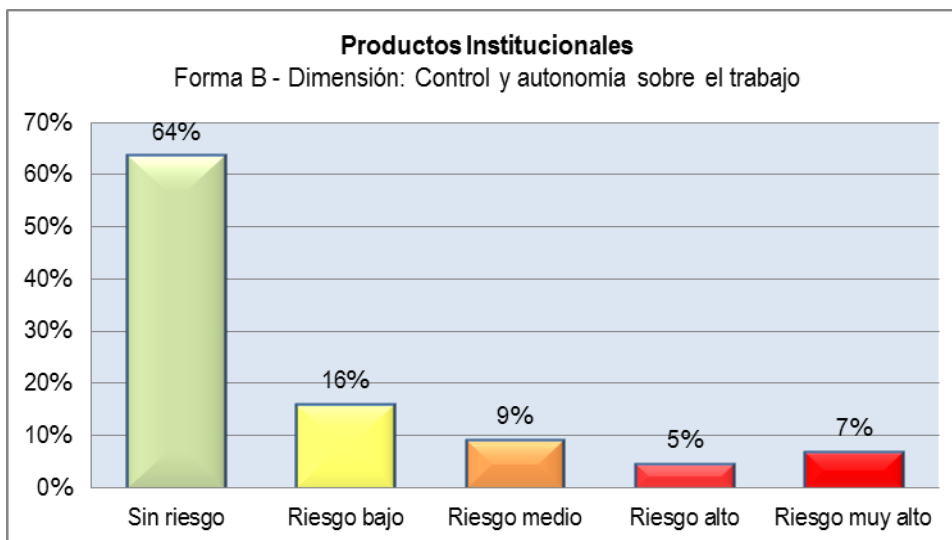
**Figura 83: Dimensión: Oportunidades para uno y desarrollo de habilidades y conocimientos–Forma B**



**Figura 84: Dimensión: Oportunidades para uno y desarrollo de habilidades y conocimientos–Forma B.**

Esta gráfica que representa la dimensión de oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, muestra que el 20% no tiene riesgo, el 14% está en riesgo bajo, el 16% en riesgo medio, el 25% en riesgo alto y otro 25% en riesgo muy alto, lo que indica que los colaboradores consideran que existe muy pocas posibilidades de aplicar, aprender y desarrollar habilidades a partir de las funciones que desarrollan.

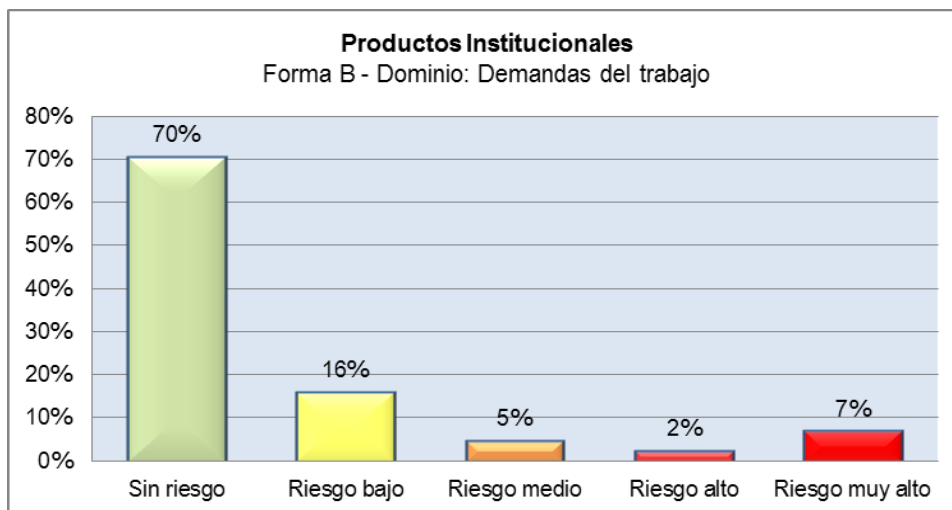
**Figura 85: Dimensión: Control y autonomía sobre el trabajo – Forma B**



**Figura 86: Dimensión: Control y autonomía sobre el trabajo – Forma B.**

En la dimensión de control y autonomía sobre el trabajo se evidencia que el 64% de los participantes no presenta riesgo, el 16% está en riesgo bajo, el 9% en riesgo medio, el 5% en riesgo alto y el 7% en riesgo muy alto, lo que indica que existe margen de decisión para ellos como colaboradores en el orden que le dan a sus actividades laborales.

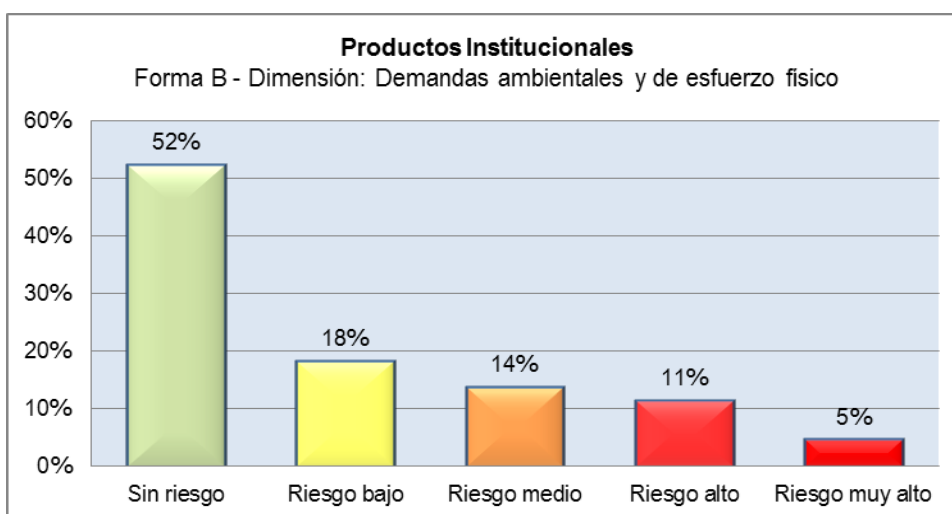
**Figura 87: Dominio: Demandas del trabajo – Forma B**



**Figura 88: Dominio: Demandas del trabajo – Forma B.**

Según la población evaluada, en el dominio de demandas del trabajo, se observa que el 70% no percibe riesgo, el 16% está en riesgo bajo, el 5% en riesgo medio, el 2% en riesgo alto y el 7% en riesgo muy alto, teniendo en cuenta lo anterior, se dice que los colaboradores sienten que sus exigencias de carácter laboral están dentro de los límites permitidos.

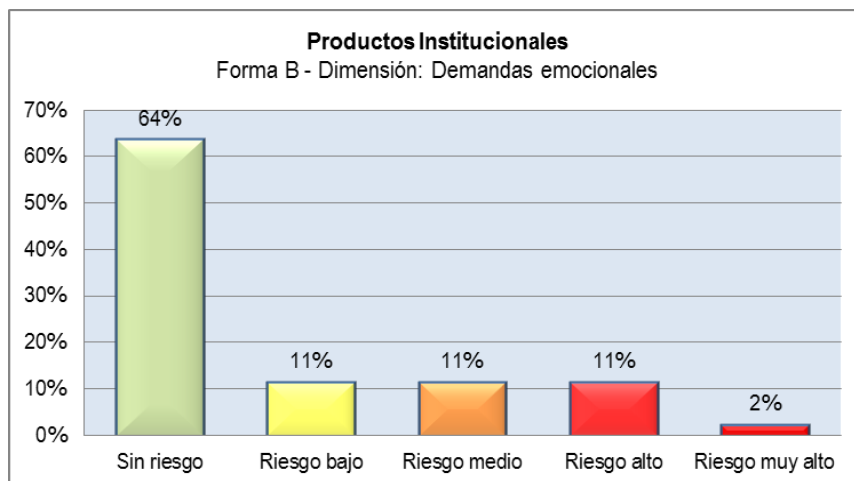
**Figura 89: Dimensión: Demandas ambientales y de esfuerzo físico – Forma B**



**Figura 90: Dimensión: Demandas ambientales y de esfuerzo físico – Forma B.**

En la dimensión de demandas ambientales y de esfuerzo físico, se puede ver que el 52% de la población de análisis no presenta riesgo, el 18% está en riesgo bajo, el 14% en riesgo medio, el 11% en riesgo alto y el 5% en riesgo muy alto, es decir que los trabajadores consideran que las condiciones del lugar y la carga física que tienen en sus actividades es adecuada.

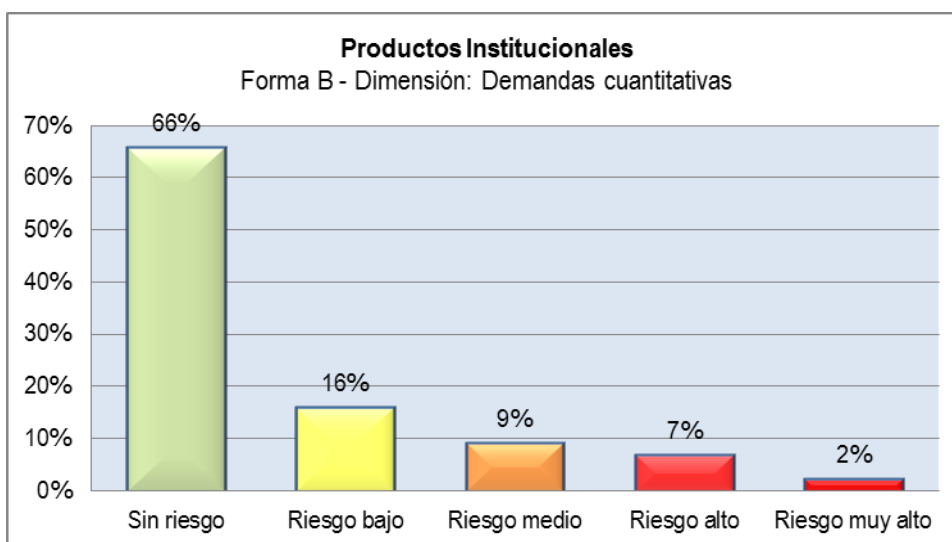
**Figura 91: Dimensión: Demandas emocionales – Forma B**



**Figura 92: Dimensión: Demandas emocionales – Forma B.**

De la población de análisis en la dimensión de demandas emocionales se evidencia que el 64% no tiene riesgo, el 11% está en riesgo bajo, otro 11% en riesgo medio, en riesgo alto un 11% y el riesgo muy alto sólo el 2%, lo que quiere decir que los colaboradores no percibe que las situaciones emocionales propias de la tarea que desarrollan los esté afectando emocionalmente.

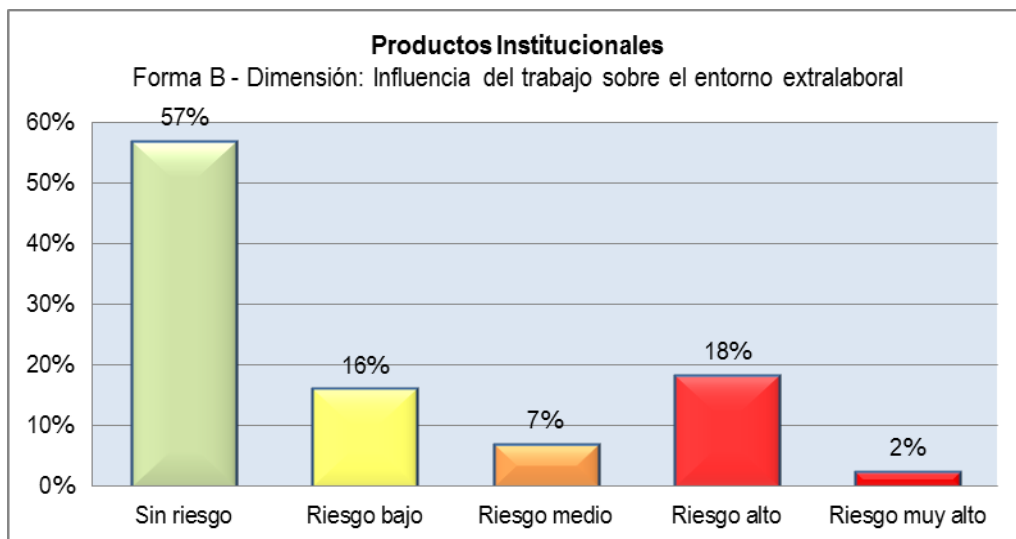
**Figura 93: Dimensión: Demandas cuantitativas – Forma B**



**Figura 94: Dimensión: Demandas cuantitativas – Forma B.**

En relación a la gráfica que representa la dimensión de demandas cuantitativas se logra ver que el 66% de los colaboradores no presentan riesgo, el 16% están en riesgo bajo, el 9% se encuentra en riesgo medio, el 7% en riesgo alto y el 2% en riesgo muy alto que la cantidad de trabajo que los colaboradores realizan consideran que corresponde al tiempo con el que cuentan para ello.

**Figura 95: Dimensión: Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral – Forma B**

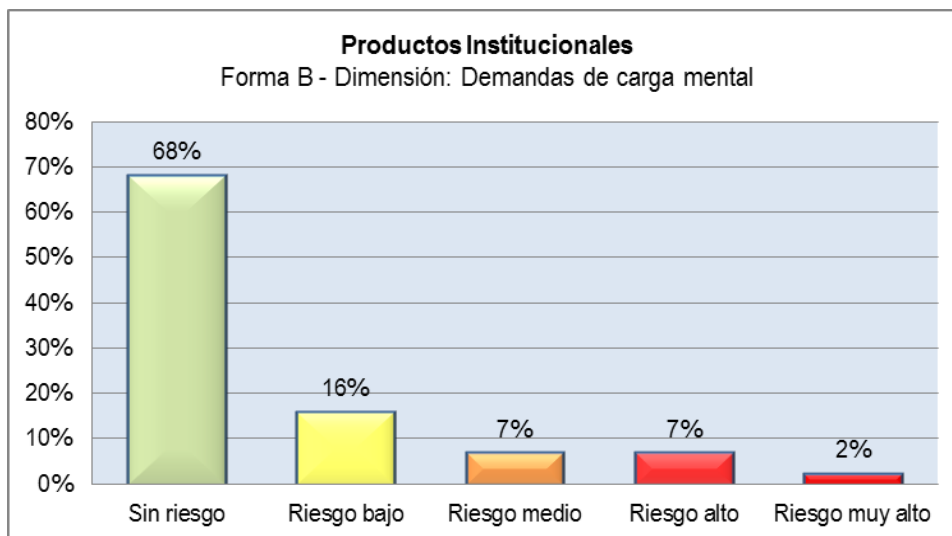


**Figura 96: Dimensión: Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral – Forma B.**

En la dimensión de influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral se observa que el 57% de los evaluados no tiene riesgo, el 16% se encuentra en riesgo bajo, el 7% en riesgo medio, el 18% en riesgo alto y sólo el 2% en riesgo muy alto, lo que indica que las exigencias de tiempo y esfuerzo que se generan hacia el trabajador no impactan de manera negativa fuera del contexto laboral.



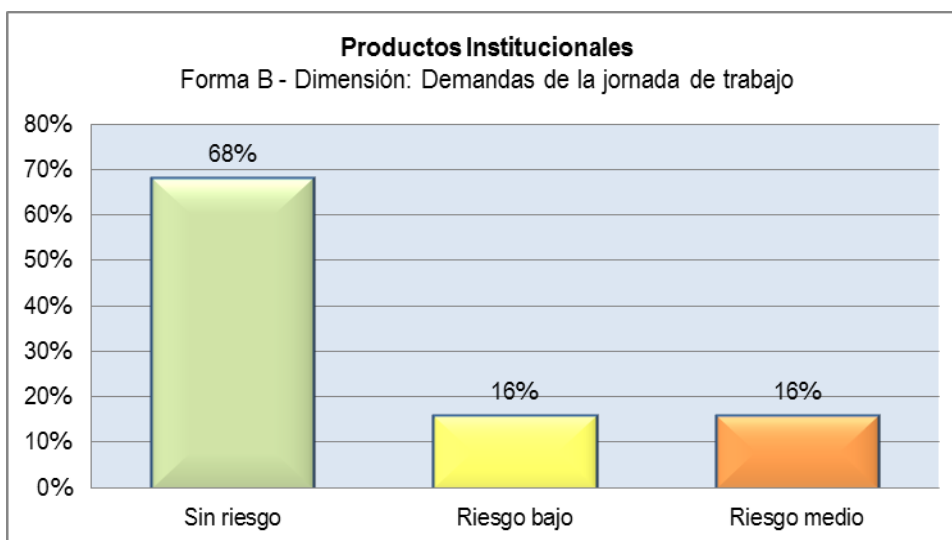
**Figura 97: Dimensión: Demandas de carga mental – Forma B**



**Figura 98: Dimensión: Demandas de carga mental – Forma B.**

Frente a la dimensión de demandas de carga mental se evidencia que el 68% de los participantes no presenta riesgo, el 16% se encuentra en riesgo bajo, el 7% en riesgo medio, otro 7% en riesgo alto y el 2% en riesgo muy alto, indicando que los colaboradores no consideran que las funciones que realicen les exija un esfuerzo mayor de concentración o memoria.

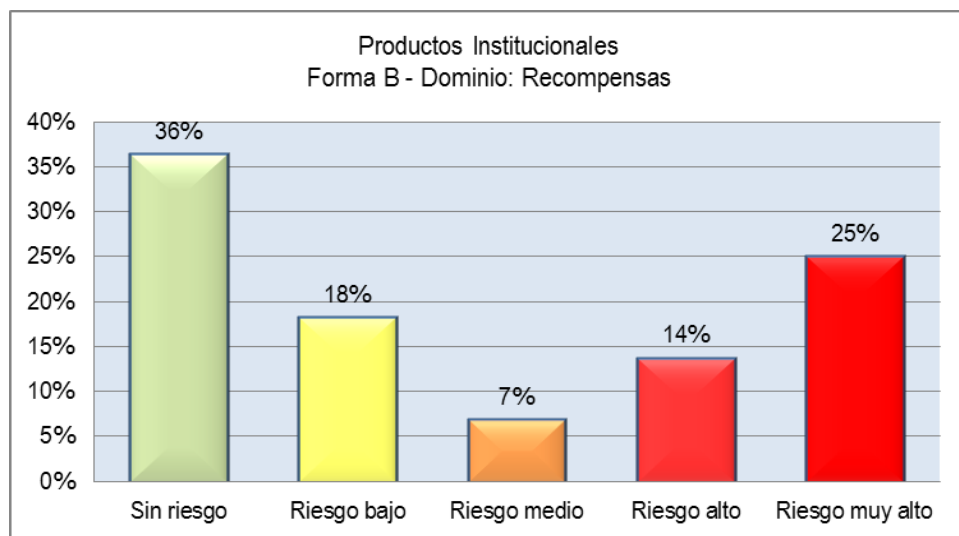
**Figura 99: Dimensión: Demandas de la jornada de trabajo – Forma B**



**Figura 100: Dimensión: Demandas de la jornada de trabajo – Forma B.**

En relación a la dimensión demandas de la jornada de trabajo se muestra que el 68% de los colaboradores no perciben riesgo, el 16% se encuentra en riesgo bajo y el 16% restante está en riesgo medio, por lo anterior se dice que el grupo de análisis no siente una exigencia mayor en relación a su horario y tiempo laborado.

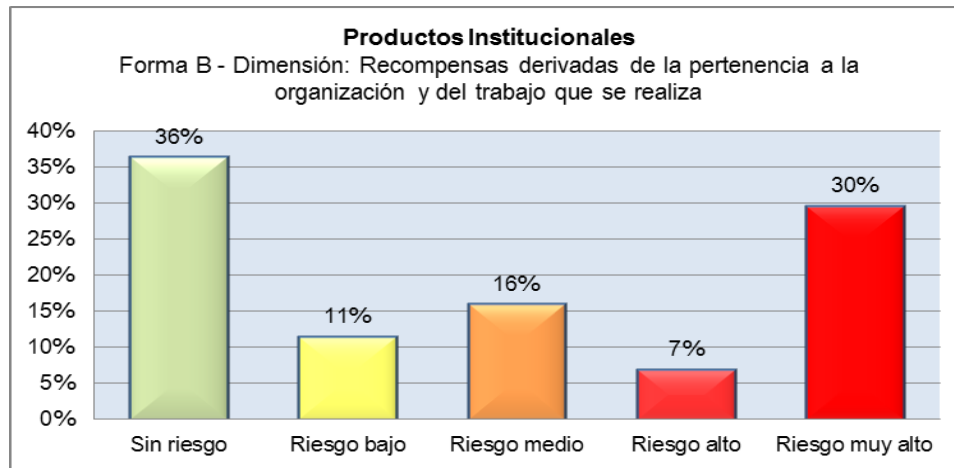
**Figura 101: Dominio: Recompensas – Forma B**



**Figura 102: Dominio: Recompensas – Forma B.**

Respecto a la gráfica que representa el dominio de recompensas, se evidencia que el 36% de los colaboradores no tiene riesgo, el 18% está en riesgo bajo, el 7% en riesgo medio, el 14% en riesgo alto y el 25% en riesgo muy alto, es decir, que los trabajadores perciben que la retribución a cambio de sus funciones es adecuada.

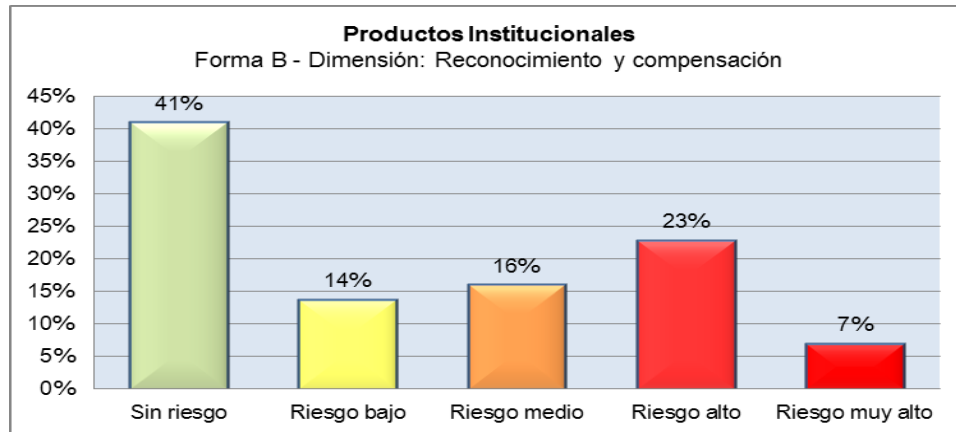
**Figura 103: Dimensión: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza – Forma B**



**Figura 104: Dimensión: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza – Forma B.**

Esta gráfica que representa la dimensión de recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza se observa que el 36% de los colaboradores no tienen riesgo, el 11% están en riesgo bajo, el 16% en riesgo medio, el 7% en riesgo alto y el 30% en riesgo muy alto, es decir que una parte del grupo de análisis perciben sentimientos relacionados con la estabilidad laboral y auto realización generados por la labor realizada.

**Figura 105: Dimensión: Reconocimiento y compensación – Forma B**

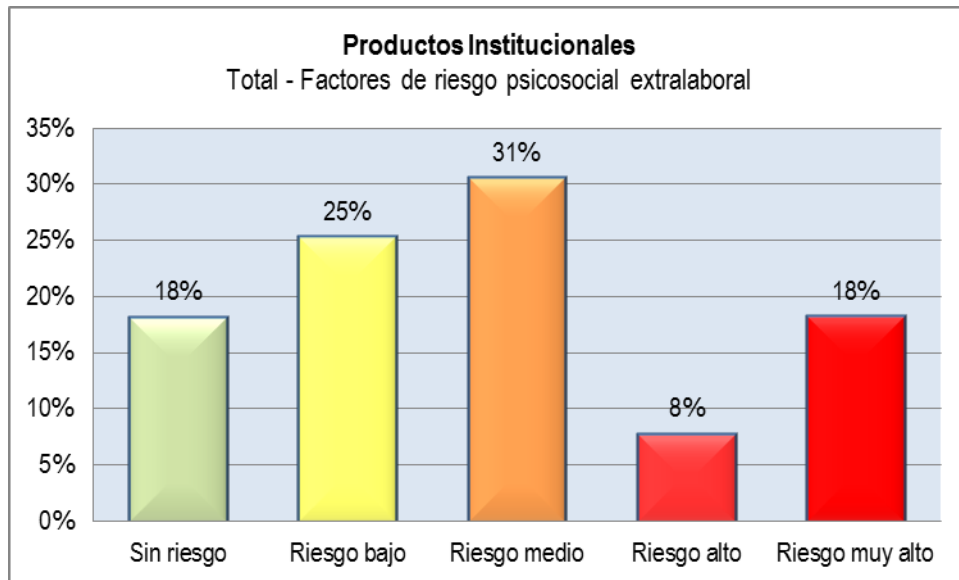


**Figura 106: Dimensión: Reconocimiento y compensación – Forma B.**

En la dimensión reconocimiento y compensación de evidencia que el 41% de los trabajadores que respondieron al formato B se encuentran sin riesgo, el 14% en riesgo bajo, el 16% en riesgo medio, el 23% en riesgo alto y sólo el 7% en riesgo muy alto, lo que indica que los colaboradores perciben que la retribución brindada por sus labores realizadas es adecuada.

### **Análisis de nivel de riesgo extralaboral**

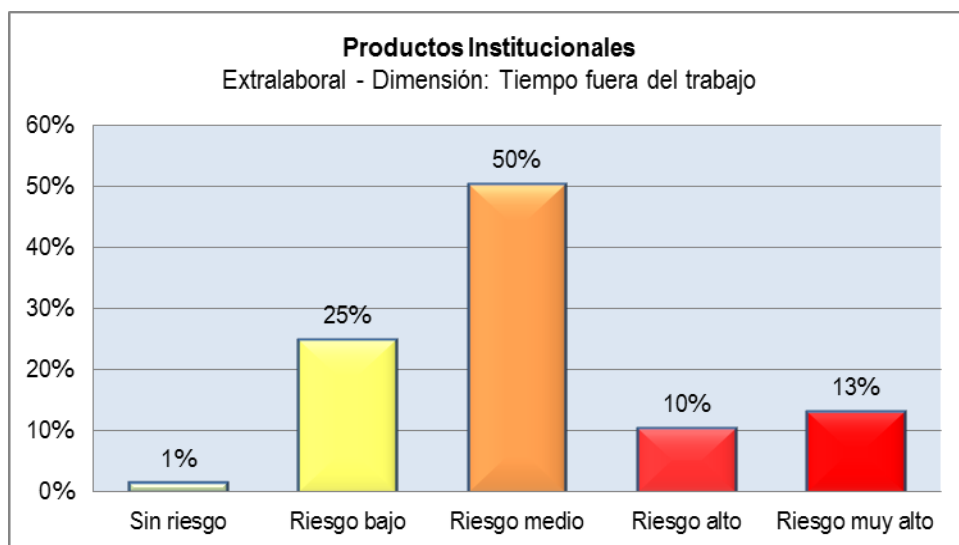
### **Figura 107: Puntaje total de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial extralaboral**



**Figura 108:** Puntaje total de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial extralaboral.

En relación a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial extralaboral se observa que el 18% de los participantes no presenta riesgo, el 25% se encuentra en riesgo bajo, el 31% en riesgo medio, el 8% en riesgo alto y el 18% en riesgo muy alto, indicando que el grupo de análisis percibe que algunas condiciones externas constituyen una influencia no favorable en su salud y bienestar del individuo.

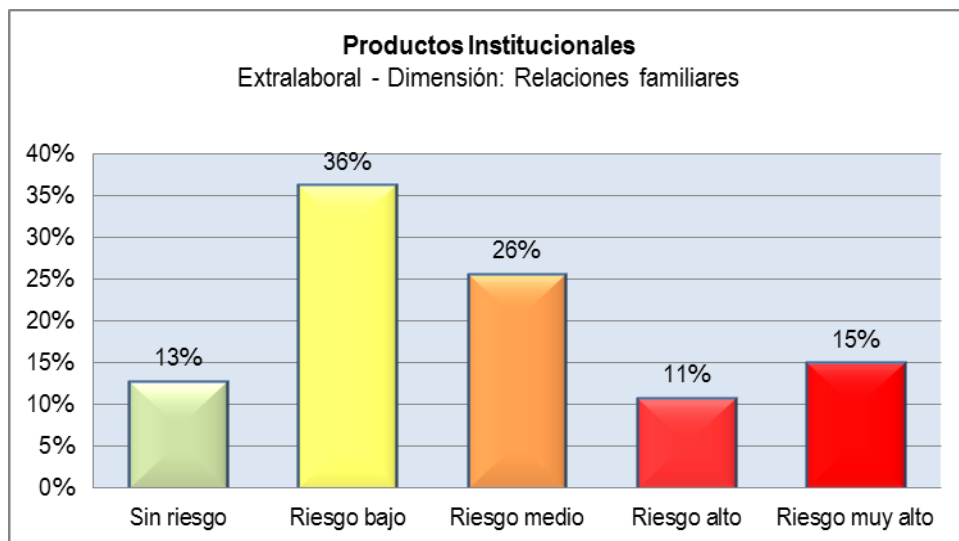
**Figura 109: Dimensión: Tiempo fuera del trabajo**



**Figura 110:** Dimensión: Tiempo fuera del trabajo.

Respecto a la dimensión de tiempo fuera del trabajo se evidencia que sólo el 1% de la participantes no presenta riesgo, el 25% está en riesgo bajo, el 50% en riesgo medio, el 10% en riesgo alto y el 13% restante en riesgo muy alto; lo que quiere decir que los trabajadores perciben que no cuentan con el tiempo necesario para dedicarlo a actividades diferentes a las laborales.

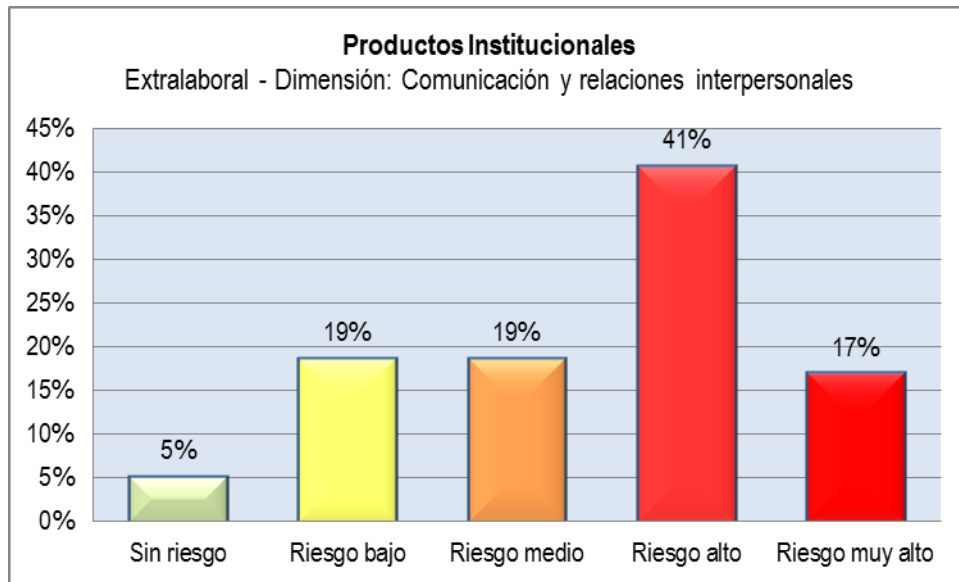
**Figura 111: Dimensión: Relaciones familiares**



**Figura 112: Dimensión: Relaciones familiares.**

Frente a la dimensión de relaciones familiares se observa que el 13% de los trabajadores no tienen riesgo, el 36% está en riesgo bajo, el 26% en riesgo medio, el 11% en riesgo alto y el 15% riesgo muy alto, lo que indica que se generan redes de apoyo entre los compañeros de trabajo y relaciones familiares enmarcadas en la buena comunicación.

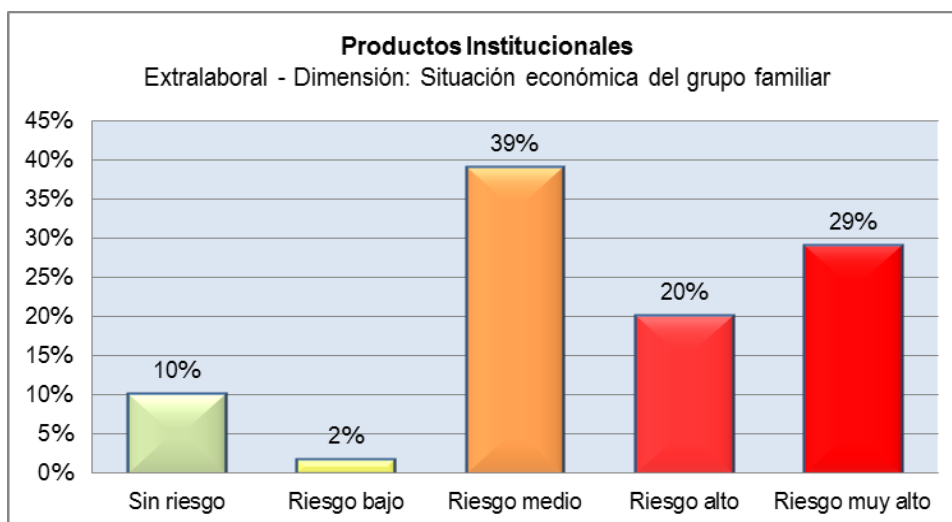
**Figura 113: Dimensión: Comunicación y relaciones interpersonales**



**Figura 114: Dimensión: Comunicación y relaciones interpersonales.**

De la población evaluada en la dimensión de comunicación y relaciones interpersonales se encuentra que sólo el 5% no tiene riesgo, el 19% en riesgo bajo, otro 19% en riesgo medio, el 41% en riesgo alto y el 17% en riesgo muy alto, por lo que se evidencia que las relaciones interpersonales no son favorables respecto a la comunicación y respeto.

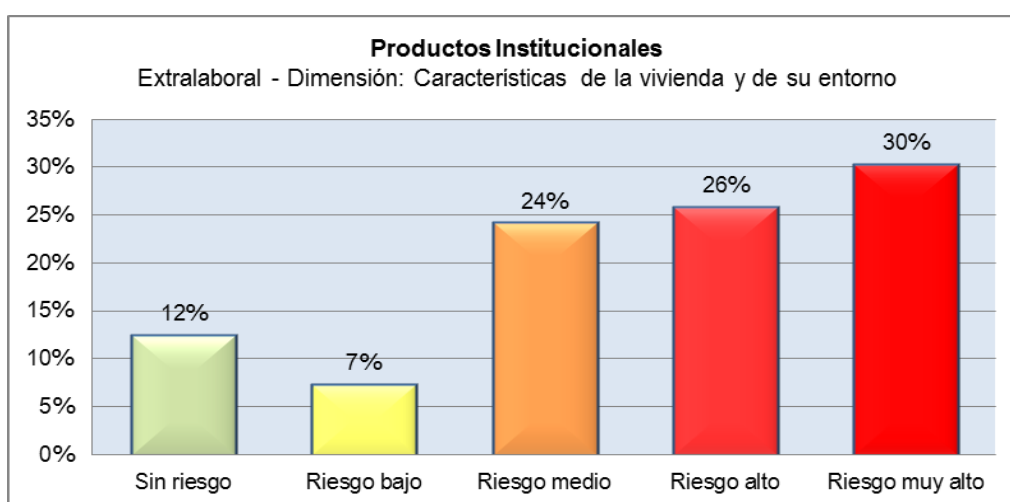
**Figura 115: Dimensión: Situación económica del grupo familiar**



**Figura 116: Dimensión: Situación económica del grupo familiar.**

En la dimensión de situación económica del grupo familiar se puede ver que el 10% de los participantes no tienen riesgo, el 2% se encuentra en riesgo bajo, el 39% está en riesgo medio, el 20% en riesgo alto y el 29% en riesgo muy alto, lo que quiere decir que la disponibilidad económica para que el trabajador y su familia suplan sus necesidades no es suficiente.

**Figura 117: Dimensión: Características de la vivienda y de su entorno**



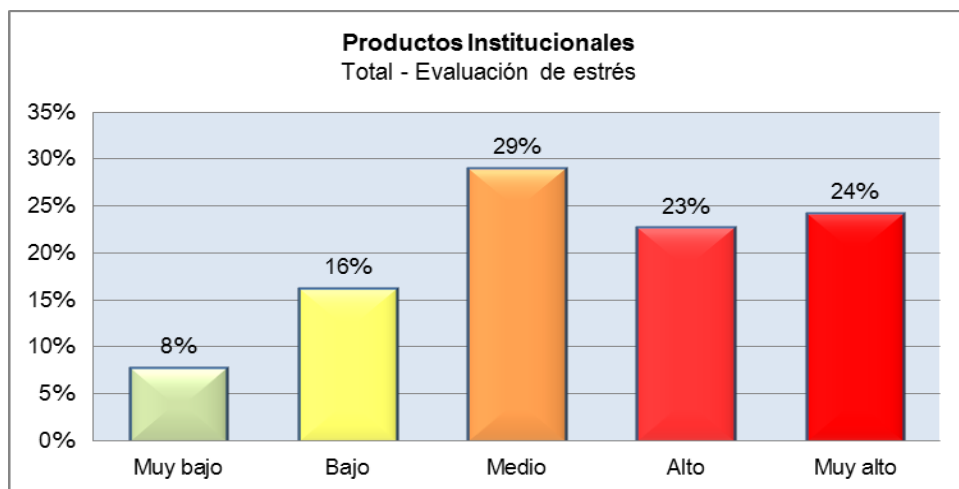
**Figura 118: Dimensión: Características de la vivienda y de su entorno.**



En la dimensión de características de la vivienda y de su entorno se logra ver que el 12% de los trabajadores no muestran riesgo, el 7% están en un riesgo bajo, el 24% se encuentran en un riesgo medio, el 26% en un riesgo alto y el 30% en un riesgo muy alto, indicando que las condiciones de infraestructura e instalaciones de su residencia no cuentan con condiciones aptas en las que se pueda descansar cómodamente.

### Análisis de la evaluación de estrés

**Figura 119: Puntaje total de la evaluación de estrés**



**Figura 120: Puntaje total de la evaluación de estrés.**

Respecto a la evaluación de estrés se evidencia en la gráfica que sólo el 8% de los trabajadores no perciben riesgo, el 16% se encuentra en riesgo bajo, el 29% en riesgo medio, el 23% en riesgo alto y el 24% en riesgo muy alto.

## **Discusión**

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el presente estudio, respecto a la evaluación de los factores psicosociales intralaborales y extralaborales, se evidencia que la población en general se encuentra en un nivel de calificación entre sin riesgo y riesgo bajo, por lo que vale la pena traer a colación a Jiménez (2011) quien expresa que lamentablemente, se ha insistido, más en los factores psicosociales negativos que en los positivos, en los riesgos que en el desarrollo, cuando los factores psicosociales pueden tener tanto repercusiones negativas como positivas. Desde la perspectiva legal, parece que debe centrarse en la evitación del daño, en la obligación de no causar lesiones a la salud del trabajador, pero desde la perspectiva conceptual se debería atender tanto las repercusiones negativas como a las positivas.

En relación a lo anterior, según Jiménez (2011) es probable que el desarrollo de una perspectiva positiva de los factores psicosociales laborales hubiese facilitado pensar el gasto como inversión y desarrollo de la seguridad y salud laboral, diseño de estrategias y programas orientados a mantener la buena percepción y evaluación por parte de los colaboradores, lo que influiría de manera directa en el desempeño de sus funciones, salud física y mental, relaciones interpersonales y relaciones familiares, favoreciendo el desarrollo de organizaciones saludables.

Así mismo, se evidencia en el personal que respondió el formato A, calificación de riesgo alto en la dimensión de exigencias de responsabilidad del cargo y los empleados que respondieron el formato B, obtienen una calificación de riesgo alto en las dimensión de claridad de rol, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, lo que para

Moncada (1999) puede relacionarse con diversos trastornos de salud, debido a que la mayoría de estudios publicados en las dos últimas décadas muestran una asociación causal entre la tensión laboral y la enfermedades cardiovasculares, según el modelo demanda – control.

Por otra parte se obtiene una puntuación de 14,7 clasificada en riesgo alto, la cual corresponde a la dimensión de recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, dicha calificación pertenece a los colaboradores que respondieron el formato B, es decir, aquellas personas que no tienen personal a cargo como operarios y auxiliares, ésta escasez de control en relación a las recompensas del trabajo a largo plazo, según el modelo esfuerzo - recompensa. Pues Moncada (1999) expone que también se ha relacionado la tensión en el trabajo con el absentismo laboral por motivos de salud, la percepción del estado de salud y el hábito de fumar, diversos trastornos psicológicos y psiquiátricos, el dolor de espalda y los trastornos musculoesqueléticos.

Continuando, se encuentra que la puntuación que obtienen el grupo de personas evaluadas con personal a cargo en el cuestionario de estrés, es de 22,4 con una calificación en nivel de síntoma alto, de acuerdo con Díaz (2011) el concepto de estrés es importante y relevante en el ámbito laboral, debido a que el trabajador puede responder de diferentes maneras frente a una situación inesperada, para algunas personas una suceso puede ser muy amenazante, mientras que para otras ése mismo suceso podría pasar desapercibido, estas respuestas pueden llegar a activar mecanismos fisiopatológicos de una enfermedad

De éste modo, Villalobos (2005) muestra algunos elementos propios de las exigencias actuales a las que las organizaciones y las personas en general deben responder, lo anterior, enmarcado en un entorno organizacional y social que condicionan el bienestar de los individuos en sus dimensiones, tales como social, emocional y física; aportando ideas acerca de los retos que enfrenta constantemente la gestión del talento humano para contribuir a generar personas y trabajos saludables.

## **Conclusiones**

De este modo, se da respuesta a la pregunta de investigación ¿Existen factores de riesgo psicosocial de los empleados de la empresa Productos Institucionales de Dosquebradas en el año 2018? y su vez, el cumplimiento del objetivo general evaluar los factores de riesgo psicosocial de los empleados de la empresa Productos Institucionales de Dosquebradas Pereira en el año 2018, mediante cada uno de los objetivos específicos planteados, analizar las características socio-demográficas de los empleados de la empresa Productos Institucionales, describir el nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los participantes, determinar el grado de riesgo psicosocial extralaboral de los empleados de Productos Institucionales, caracterizar el nivel de estrés de todo el personal, especificar los factores psicosociales que puedan considerarse como protectores de acuerdo a sus puntuaciones y establecer recomendaciones para cada una de los factores psicosociales de acuerdo al nivel de riesgo.

A través del procedimiento desarrollado, se logró establecer los datos socio demográficos de todos los colaboradores de la organización, se describió el nivel de riesgo en relación a la identificación de los factores de riesgo psicosociales en sus constructos intralaboral y extralaboral, se caracteriza el nivel de estrés de los empleados y se establecen como factores protectores para los empleados con personal a cargo, las dimensiones de control sobre el trabajo y en general el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral; para los empleados que no tiene personal a cargo se identifica como factor protector el dominio de demandas del trabajo.

Teniendo en cuenta que la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosociales indaga por diferentes dimensiones del ser humano, se debe incentivar y promover la realización del mismo, no sólo por el cumplimiento de la norma sino, con el objetivo de ir más allá, así mismo, incluir a profesionales de diferentes disciplinas en relación a la intervención que se pueda realizar posterior a su aplicación.

## **Recomendaciones**

Teniendo en cuenta los resultados y su respectivo análisis correspondiente a la evaluación de factores de riesgo psicosocial en la empresa de Dosquebradas, se generan una serie de recomendaciones a nivel de resultados y a nivel metodológico.

A nivel de resultados, es preciso establecer un programa de inducción y reinducción dirigido a los operarios y auxiliares haciendo énfasis en el perfil del cargo, en sus objetivos, funciones, margen de autonomía, el desarrollo, sus resultados y el impacto que tiene cada uno desde su ejercicio dentro de la organización, así mismo, realizar un seguimiento y monitoreo periódico; lo anterior teniendo en cuenta, que fue alta la puntuación en el dominio control sobre el trabajo en relación a la dimensión claridad de rol.

Por otra parte, es necesario establecer un programa de capacitación, con el objetivo de incentivar y llevar a los colaboradores a desarrollar habilidades y competencias nuevas, no sólo brindando herramientas que soporten su función y contribuyan al buen desempeño de sus funciones, sino también, que genere en ellos la oportunidad de contar con conocimientos que favorezcan su desarrollo a nivel personal y familiar.

Del mismo modo, se recomienda generar estrategias y campañas de inclusión a nivel laboral, logrando que los colaboradores se sientan identificados con la organización, estabilidad laboral y orgullo por el hecho de hacer parte de la misma; generación de espacios de reconocimiento como

personas y como equipo, pues se evidencia que la dimensión recompensas derivadas de la pertenencia de la organización y del trabajo que se realiza, puntuó en riesgo alto.

Respecto a los trabajadores que tienen personal a cargo, se invita a la evaluación de cargas de cada uno de los empleados que cumplen con estas condiciones en relación a las demandas y responsabilidades adquiridas, con el fin de disminuir la exigencia dirigida a ellos por parte de la organización.

Por último, se plantea la intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica, debido a que el nivel de riesgo alto en la evaluación de estrés en los funcionarios con personal a cargo, puede estar asociado a respuestas de estrés alto, por lo tanto las dimensiones y condiciones que se encuentren bajo esta categoría pueden verse afectados. A la organización, se le recomienda seguir evaluando y generando estrategias que mantenga y alimenten los factores protectores identificados.

A nivel metodológico, se recomienda realizar investigaciones de tipo cualitativa o mixta, con un alcance longitudinal, con el fin de identificar y evaluar el impacto de los factores de riesgos psicosociales y las recomendaciones generadas por el profesional a cargo.



## Referencias bibliográfica

GARCIA RUBIANO, Mónica; RUBIO, Paola Andrea and BRAVO, Laura. Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario. Diversitas [online]. 2007, vol.3, n.2 [cited 2018-05-25], pp.301-315. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-99982007000200011&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982007000200011&lng=en&nrm=iso). ISSN 1794-9998.

Fernández, Borja. (2012) Factores de riesgo psicosocial. (Tesis de postgrado) Recuperado de <http://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/331/Fernandez.Borja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Díaz Naranjo, Diana Lucia. Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial Revista CES Salud Pública; Medellin Tomo 2, N.º 1, (2011): 80-84. Recuperado de <https://search.proquest.com/openview/01e9f535db053c4dcafef6e9dc163e98/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2037661>.

Artazcoz, Lucia. Evaluación de los factores de riesgo psicosocial y combinando metodología cuantitativa y cualitativa. Riesgos Labor 2004; 7 (4): 134-142 Recuperado de [http://www.archivosdeprevencion.com/view\\_document.php?tpd=2&i=1350](http://www.archivosdeprevencion.com/view_document.php?tpd=2&i=1350)

Moreno Jiménez, Bernando & Baez León Carmen. Factores y riesgos psicosociales formas, consecuencias INSHT. 792-11-088-1 Recuperado de

[http://www.ridsso.com/documentos/muro/207\\_1445032095\\_5621709f6380a.pdf](http://www.ridsso.com/documentos/muro/207_1445032095_5621709f6380a.pdf)

Schaufeli, Wilmar & Salanova, Luisa. Como evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo. Número 20-2002, páginas 4 a 9. Recuperado de

[http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev\\_INSHT/2002/20/seccionTecTextCompl1.pdf](http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2002/20/seccionTecTextCompl1.pdf)

Soler, Sánchez, María Isabel. (2008). La evaluación de factores de riesgo psicosocial del trabajo en el sector hortofrutícola: el cuestionario FAPSIHOS. (Tesis doctoral). Recuperado de

<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/11033/SolerSanchez?sequence=1>

Salas, C. y Mejía, J. L. (2004). Evaluación de riesgos psicosociales y factores psicosociales que afectan a la probabilidad de accidente en una empresa de transporte urbano de economía social.

Trabajo presentado al tercer congreso internacional de riesgos laborales. Santiago de Compostela. Recuperado de <https://www.uv.es/~meliajl/Papers/2004SalasMelia.pdf>

Serna Ramírez, Sonia; Granda Ramírez, Angélica María (2017) Estrategias para mitigar los factores de riesgo psicosocial en los futbolistas del equipo profesional del Once Caldas S.A.

(Tesis de postgrado) Recuperado de

<http://repositorio.unilibrepereira.edu.co:8080/pereira/handle/123456789/904>

Guzmán Rodríguez, Juana; Jackson Durán, María Paulina; Orozco, Paola Marcela. (20013)

Análisis de los factores psicosociales en el personal administrativo de Magnetrón S.A. de la ciudad de Pereira. Recuperado de

<http://repositorio.unilibrepereira.edu.co:8080/pereira/handle/123456789/325>

García, Juárez Factores psicosociales relacionados con la salud mental en profesionales de servicios humanos en México. Profesionales en México. Ciencia & Trabajo 6 (14), 189-196.

Recuperado de

[https://www.researchgate.net/profile/Arturo\\_Juarez\\_Garcia/publication/237715476\\_Factores\\_Psicosociales\\_Relacionados\\_con\\_la\\_Salud\\_Mental\\_en\\_Profesionales\\_de\\_Servicios\\_Humanos\\_en\\_Mexico\\_PSYCHOSOCIAL\\_FACTORS\\_RELATED\\_TO\\_MENTAL\\_HEALTH\\_IN\\_HUMAN\\_SERVICES\\_PROFESIONAL'S\\_IN\\_MEXICO/links/54408bd90cf21227a11bb1d5.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Arturo_Juarez_Garcia/publication/237715476_Factores_Psicosociales_Relacionados_con_la_Salud_Mental_en_Profesionales_de_Servicios_Humanos_en_Mexico_PSYCHOSOCIAL_FACTORS_RELATED_TO_MENTAL_HEALTH_IN_HUMAN_SERVICES_PROFESIONAL'S_IN_MEXICO/links/54408bd90cf21227a11bb1d5.pdf)

Moncada, Salvador. Trabajo repetitivo y estrés. I Foro ISTAS de Salud Laboral: lesiones músculo-esqueléticas. Recuperado de

<http://www.istas.ccoo.es/descargas/bajar/iforo5.pdf>

Nunziatina Bucci, Marisabel Luna Cardozo. Contrastación entre los modelos de estudio del estrés como soporte para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo. Revista Digital de Investigación y Postgrado, ISSN-e 2244-7393, Vol. 2, Nº. 1, 2012. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3908567>

Gil Monte, Pedro. Situación actual y perspectiva del futuro en el estudio del estrés laboral: la psicología de la salud ocupacional. No 100 (2010). Recuperado de <http://www.informaciopsicologica.info/OJSmottif/index.php/leonardo/article/view/102>

Calderón Hernández, Gregorio; Serna Gómez, Héctor Mauricio; Zuluaga Soto, Jairo Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factor de riesgo psicosocial: su incidencia sobre gestión humana en las organizaciones Diversitas: Perspectivas en Psicología, vol. 9, núm. 2, 2013, pp. 409-423. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/679/67932397013.pdf>

Villalobos, Gloria. (2010). El clima organizacional y las condiciones de trabajo, implicaciones para generar personas y trabajos saludables. Recuperado de [https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=modelo+din%C3%A1mico+de+los+factores+de+riesgo+psicosocial+de+Villalobos+%282005%29&btnG](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=modelo+din%C3%A1mico+de+los+factores+de+riesgo+psicosocial+de+Villalobos+%282005%29&btnG)

González Álvarez, Yuliana María. (2013). Importancia de la identificación de los factores de riesgo psicosocial en las empresas. Recuperado de <http://repository.udem.edu.co/handle/11407/117>

Peláez Arcila, Sandra Milena; Cuellar García, Susana. (2014). Identificación de los factores de riesgo psicosociales, intralaborales, en los trabajadores de la fundación Sofía, de la ciudad de Manizales. (Tesis de postgrado). Recuperado de

<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/1271>

Castillo Bazante, Ana María. Factores de riesgo psicosocial en una empresa de producción del suroccidente Colombiano, una visión desde la gerencia del talento humano. Recuperado de

[http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1278/Articulo%20Ana%20M  
aria%20Castillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1278/Articulo%20Ana%20Maria%20Castillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Romero-Díaz, C.H., Beleño, R., Ucros, M., Echeverría, A. y Lasprilla, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. Rev. Enfermería Actual en Costa Rica, 31, 1-15. DOI. Recuperado de

<http://www.scielo.sa.cr/pdf/enfermeria/n31/1409-4568-enfermeria-31-00001.pdf>

Castillo Bazante, Ana María. (2014) Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en algunas empresas de producción del Centro Occidente de Colombia. Dimensión: oportunidades de desarrollo, uso de habilidades y destrezas y dominio: recompensa. (Tesis de postgrado). Recuperado de

<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/1277>

Arenas Ortiz, Felipe. Andrade Jaramillo, Verónica. Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. Acta Colombiana de Psicología 16 (1): 43-56, 2013. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v16n1/v16n1a05.pdf>

Resolución número 2646 de 2008. Recuperado de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Resoluciones/Res-2646-2008.pdf>

Moreno Jiménez, Bernardo. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historias y cambios actuales. Med. segur. trab. vol.57 supl.1 Madrid 2011. Recuperado de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500002](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002)

César G. Lizarazoa, Javier M. Fajardoa, Shyrle Berrioa, Leonardo Quintanaa. Breve historia de salud ocupacional en Colombia. Recuperado de [http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve\\_historia\\_sobre\\_la\\_salud\\_ocupacional\\_en\\_Colombia1.pdf](http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf)

Villalobos, Gloria. (2010). Factores de riesgo psicosocial. Recuperado de [http://www.fasecolda.com/files/7314/4969/7573/Gloria\\_Villalobos.\\_2010.\\_Factores\\_de\\_riesgo\\_psicosocial.\\_Pontificia\\_Universidad\\_Javeriana.pdf](http://www.fasecolda.com/files/7314/4969/7573/Gloria_Villalobos._2010._Factores_de_riesgo_psicosocial._Pontificia_Universidad_Javeriana.pdf)

Resolución 1016 de marzo de 1989. Recuperado de

<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Progrmas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>

Constitución política de Colombia. Recuperado de

<http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf>

Resolución número 1075 24 de marzo de 1992. Recuperado de

<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Res.1075-1992.pdf>

Decreto 1832 de 1994 Nivel Nacional. Recuperado de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=8802>